

Vorblatt

zum Entwurf eines Kirchengesetzes anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks

A. Einleitung

Im Rahmen eines von der Marburger Konferenz 2003 angestoßenen Prozesses zu einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) kam es zu einem unabhängigen Prozess der beiden Diakonischen Werke in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck. Nach nunmehr neun Jahren ist der Prozess soweit gediehen, dass eine Fusion der beiden Werke zum 1. Januar 2013 anvisiert ist. Neben dem Erreichen struktureller Ziele, wie Abbau von Doppelstrukturen, bessere Nutzung von vorhandenen Ressourcen etc., standen bei den Fusionszielen insbesondere zukünftige diakonische und sozialpolitische Herausforderungen im Fokus (vgl. hierzu die Expertise des DW EKD „Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel“¹).

Alle Verantwortlichen im Fusionsprozess sind der festen Überzeugung, dass die Fusion der beiden Diakonischen Werke zu einem mitgliedersarken Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege das diakonische Zeugnis der Kirchen und die sozialpolitische Vertretung der diakonischen Anliegen auf Länderebene und in der Liga der Freien Wohlfahrtspflege stärken wird. Angesichts der sozialpolitischen Umbruchssituation tut es Not, dass beide Werke inhaltlich zusammengehen und mit einer Stimme sprechen. Strategisch gesehen ist die Fusion daher sowohl hinsichtlich der Zukunftssicherung der sozialdiakonischen Arbeit der Kirchen als auch sozialpolitisch mit Blick die Herausforderungen auf Länderebene sinnvoll. Sie erfolgt zum Nutzen der Benachteiligten und Hilfebedürftigen, der Mitglieder bzw. der Mitgliedseinrichtungen, der kirchlichen Arbeit und der Gesellschaft samt deren Sozialstaatsgebot.

Auf der Grundlage wichtiger flankierender Beschlüsse durch diakonische und kirchliche Gremien sind die beiden Diakonischen Werke in den vergangenen Jahren mit Unterstützung der beiden Kirchen entscheidende Schritte gegangen und haben wichtige Meilensteine erreicht, sodass der angestrebte Fusionszeitpunkt – vorbehaltlich synodaler Beschlüsse – eingehalten werden kann. Dabei war es sicher eine richtige Entscheidung, den Fusionsprozess mit finanzieller Unterstützung der Kirchen durch eine externe Projektbegleitung zu unterstützen. Viele Fragen und Problemstellungen konnten geklärt werden:

- Die Grundausrichtung des zukünftigen Werkes, als einem **mitgliederorientierten Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege**, wurde im Rahmen einer neuen Satzung festgelegt. Dabei ist das Selbstverständnis des neuen fusionierten Diakonischen Werkes folgendermaßen zu beschreiben: Es will zum einen Dienstleister für Diakonie und Kirche sein und damit die Verbindung der beiden Teile der einen Kirche Jesu Christi stärken und ausbauen und zum anderen eine starke Stimme diakonischer Anliegen auf Länderebene sein.

¹ <http://www.diakonie.de/PerspektivenDerDiakonieImGesellschaftlichenWandel.pdf>

- Ein Prozess zur **Zusammenführung einzelner Arbeitsgemeinschaften und Arbeitsbereiche** wurde organisiert. Leitlinie bei dieser Entwicklung war, wie im gesamten Fusionsprozess, eine hohe Transparenz und Einbeziehung aller Mitarbeitenden, um auch „unternehmenskulturelle Frage“ bearbeiten zu können.
- Die **Standortfrage des fusionierten Diakonischen Werkes** wurde geklärt: Leitgedanke hierbei war neben einer Vermeidung von Doppelstrukturen und der Bündelung von Kräften auch die Sicherstellung der regionalen Verankerung. Um dies zu gewährleisten, wird es ab 2013, neben der Hauptgeschäftsstelle in Frankfurt, in Kassel einen Standort als Beratungs- und Dienstleistungszentrum geben. So werden an beiden Standorten des fusionierten Diakonischen Werkes auch in Zukunft Bereichsleitungen ihren Sitz haben. Darüber hinaus werden Referentinnen, Referenten, Sachbearbeiterinnen, Sachbearbeiter und Sekretariate der einzelnen Bereiche an beiden Standorten ihren Ort finden. Ein großer Vorteil dieser Entscheidung ist eine möglichst geringe persönliche Belastung der Mitarbeitenden durch die Fusion. Bedeutet doch diese Entscheidung für die Mehrzahl aller Mitarbeitenden der beiden Diakonischen Werke, dass ihre Arbeit auch in einem fusionierten Diakonischen Werk im bisherigen Lebensumfeld stattfinden kann.
- Verschiedene sog. „**unregelmäßige Verben**“, also Arbeitsgebiete die einer gesonderten Betrachtung bedurften (Migration/Interkulturelles Zusammenleben; ökumenische Diakonie, Freiwilligenarbeit), konnten ebenfalls unter Zustimmung beider Kirchenleitungen einer Klärung zugeführt werden. Andere (Evangelische Kindertagesstättenfachberatung und regionale Diakonische Werke) werden gegenwärtig fusionsunabhängig in Arbeitsgruppen fachlich mit dem Auftrag erörtert, bis Ende 2015 Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- Eine **Finanzvereinbarung** bis zum 31. Dezember 2015 wurde unter Berücksichtigung der Beschlüsse zum Prozess 2025 getroffen.
- **Rechtliche Rahmenbedingungen** und Voraussetzungen der Fusion wurden erarbeitet.

Der Fusionsprozess wäre nicht ohne die engagierte Mitarbeit vieler so zielführend verlaufen. Allen Beteiligten sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Allen voran den Mitarbeitenden der beiden Diakonischen Werke, denn sie bilden auch weiterhin die tragende Säule der zukünftig gemeinsamen Arbeit.

Damit die Fusion der beiden Werke zum 1. Januar 2013 möglich wird, werden beiden Synoden in der vorliegenden Synodalvorlage zahlreiche rechtliche Regelungen zur ersten Lesung vorgelegt.

B. Zum Gesetzentwurf

Die Fusion der beiden Diakonischen Werke in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck erfordert eine synodale Beteiligung. Die Kirchensynode wurde hierüber bereits allgemein auf ihrer letzten Herbsttagung informiert (Drucksache Nr. 64/11). Alle Entscheidungen, die die Kirchensynode vor dem Zusammenschluss der beiden Diakonischen Werke treffen muss, sind in der Gesetzesvorlage zusammengefasst. Im Einzelnen sind dies:

- | | |
|-----------|---|
| Artikel 1 | Zustimmung zur neuen Satzung des Diakonischen Werks |
| Artikel 2 | Zustimmung zum Kirchenvertrag zwischen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck |
| Artikel 3 | Änderung der Kirchenordnung |
| Artikel 4 | Änderung des Diakoniegesetzes |
| Artikel 5 | Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes der EKHN |
| Artikel 6 | Übergangsbestimmungen für die bestehende Arbeitsrechtliche Kommission |
| Artikel 7 | Gemeinsames Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie |
| Artikel 8 | Gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz Diakonie |
| Artikel 9 | Redaktionelle Änderungen weiterer Kirchengesetze |

Zu Artikel 1: Zustimmung zur neuen Satzung des Diakonischen Werks

Gemäß § 14 Absatz 5 des Diakoniegesetzes und § 24 Absatz 3 der Satzung des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau bedürfen Änderungen der Satzung des DWHN der Zustimmung der Kirchensynode. Dies gilt auch für eine Neufassung der Satzung, die mit einer Fusion verbunden ist.

Da die neue Satzung des gemeinsamen Diakonischen Werks voraussichtlich erst am 31. Oktober 2012 von der Hauptversammlung des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau beschlossen werden wird, kann der Kirchensynode zur ersten Lesung im Frühjahr 2012 lediglich ein Satzungsentwurf vorgelegt werden. Dieser wurde von Herrn Prof. Dr. Jörg Winter aus Karlsruhe und einer Arbeitsgruppe aus Vertretern beider Kirchen und ihrer Diakonischen Werke erarbeitet. Der aktuelle Satzungsentwurf ist als Anlage 1 beigefügt.

Zu Artikel 2: Zustimmung zum Kirchenvertrag mit der EKKW

Mit dem Zusammenschluss der beiden Diakonischen Werke wird das neue Diakonische Werk eine gemeinsame Angelegenheit beider Kirchen. Dies erfordert ein gemeinsames Handeln, das in einem Kirchenvertrag (Anlage 2) geregelt werden soll.

Gemäß § 1 des Kirchenvertrages wird das künftige Diakonische Werk zwei Landeskirchen zugeordnet sein. Das Kirchenrechtliche Institut der EKD hat dazu gutachtlich Stellung genommen und bestätigt, dass dies möglich ist.

Zur Vorbereitung von synodalen Entscheidungen, die das gemeinsame Diakonische Werk betreffen und einheitlich oder einvernehmlich mit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zu regeln sind, sollte ein Koordinierungsausschuss eingerichtet werden (§ 7). Der Koordinierungsausschuss könnte perspektivisch auch Gesetzgeber für das gemeinsame Diakonische Werk sein (§ 8).

Zu Artikel 3: Änderung der Kirchenordnung

In der Kirchenordnung wird an zwei Stellen das Diakonische Werk in Hessen und Nassau ausdrücklich genannt. Hier sind redaktionelle Änderungen erforderlich.

Außerdem wird vorgeschlagen, den bisherigen Artikel 69 Absatz 4 aufzuheben und stattdessen einen neuen Artikel 69a einzufügen, der die Zuordnung des Diakonischen Werks zu zwei Landeskirchen ermöglicht.

Eine Synopse mit den vorgeschlagenen Änderungen ist als Anlage 3 beigefügt.

Zu Artikel 4: Änderung des Diakoniegesetzes

Das Diakoniegesetz muss an den neuen Namen des gemeinsamen Diakonischen Werks und seine Strukturen angepasst werden.

Für § 12 des Diakoniegesetzes, der die regionalen Diakonischen Werke regelt, wird derzeit nur eine redaktionelle Änderung vorgeschlagen. Sobald entschieden ist, in welche Trägerschaft die regionalen Diakonischen Werke überführt werden sollen, wird § 12 noch einmal geändert werden müssen.

Es wird vorgeschlagen, dass Satzungsänderungen des gemeinsamen Diakonischen Werks zukünftig der Bestätigung durch die Kirchenleitung bedürfen (§ 14 Absatz 5). Satzungsänderungen könnten so zukünftig schneller vollzogen werden.

Eine Synopse mit den vorgeschlagenen Änderungen ist als Anlage 4 beigefügt.

Zu Artikel 5: Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes der EKHN

Die EKHN und die EKKW haben derzeit jeweils eine Arbeitsrechtliche Kommission, die für Kirche und Diakonie zuständig ist. Nach der Fusion der beiden Diakonischen Werke wären nach geltendem Recht zwei Arbeitsrechtliche Kommissionen für das gemeinsame Diakonische Werk und seine Mitglieder zuständig. Die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechts für das neue Diakonische Werk wäre danach kaum möglich. Es wird der Kirchensynode daher die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission für das gemeinsame Diakonische Werk vorgeschlagen.

Mit dem Inkrafttreten des „Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie“ muss auch das Arbeitsrechts-Regelungsgesetz für die verfasste Kirche geändert werden. Dies geschieht durch Artikel 5.

Es wird vorgeschlagen, die Arbeitsrechtliche Kommission der EKHN zu verkleinern, die Zusammensetzung und die Arbeitsweise aber beizubehalten. Die Einzelheiten können der Synopse (Anlage 5) entnommen werden.

Der Verband kirchliche Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche und im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau (VKM HN) und die Gesamtmitarbeitervertretung der EKHN (GMAV) haben zu den Änderungsvorschlägen Stellung genommen. Ihre Änderungswünsche wurden bis auf eine Ausnahme alle in dem jetzt vorliegenden Entwurf berücksichtigt.

Lediglich der Vorschlag der Gesamtmitarbeitervertretung, das Arbeitsrechts-Regelungsgesetz jetzt in geschlechtergerechter Sprache zu fassen, wurde nicht aufgegriffen, um den Schwerpunkt der Gesetzesvorlage nicht zu verlagern. Eine Fassung in geschlechtergerechter Sprache wird der Kirchensynode aber im Rahmen einer Evaluation des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens in den nächsten Jahren vorgelegt werden.

Zu Artikel 6: Übergangsbestimmungen für die Arbeitsrechtliche Kommission der EKHN

Mit dem Inkrafttreten des „Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie“ (Artikel 7) ändert sich die Zuständigkeit und die Zusammensetzung der bestehenden Arbeitsrechtlichen Kommission in der EKHN. Es muss daher eine Neukonstituierung vor Ablauf der – sonst üblichen – vierjährigen Amtszeit erfolgen. Dies soll in einer Übergangsbestimmung geregelt werden.

Zu Artikel 7: Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie

Die Kirchenleitung hat bereits im Dezember 2009 die Kirchenverwaltung beauftragt, gemeinsam mit der EKKW und ihren Diakonischen Werke den Entwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für ein gemeinsames Diakonisches Werk auf Grundlage des Dritten Weges zu erarbeiten. Daraufhin ist der jetzt vorliegende Gesetzentwurf in einem fast zwei Jahre dauernden Verfahren unter Beteiligung der Sozialpartner entstanden.

Ein Vorentwurf des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie sah vor, dass die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter ausnahmslos durch „Urwahl“ bestimmt werden sollten. Dieser Vorschlag wurde von allen Sozialpartnern abgelehnt. Da zwei Sozialpartner gleichzeitig ihre Bereitschaft zur Mitarbeit im Dritten Weg bekräftigt haben, wird eine Urwahl jetzt nur noch für den Fall vorgeschlagen, dass eine Entsendung sowohl durch die Mitarbeitervereinigungen als auch durch die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter unterbleibt (§ 19). Der neue Verfahrensvorschlag in § 7 basiert auf dem bisherigen Besetzungsverfahren in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Die dort geltenden Vorschriften wurden allerdings vereinfacht und der Wirklichkeit angepasst. So ist gegenwärtig nicht damit zu rechnen, dass im Bereich des gemeinsamen Diakonischen Werks mehr als vier Mitarbeitervereinigungen über den erforderlichen Organisationsgrad von 150 Beschäftigten verfügen und bereit sind, am Dritten Weg mitzuarbeiten. Außerdem ist unwahrscheinlich, dass eine der bestehenden Mitarbeitervereinigungen in absehbarer Zeit über einen Organisationsgrad verfügt, der deutlich über zehn Prozent der Beschäftigten liegt. Die Neuregelung würde erstmals auch dem Marburger Bund die Möglichkeit geben, eine Person in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsenden, da die Mitarbeitervereinigungen nicht mehr allen Berufsgruppen offenstehen müssen.

Eine ausführliche Begründung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie liegt als Anlage 6 bei. Darüber hinaus werden mit der Anlage 10 der Vorentwurf sowie die Stellungnahmen der Sozialpartner zu diesem ersten Entwurf als Material zur Verfügung gestellt.

Da sich der jetzt vorliegende Entwurf erheblich von dem bisherigen Arbeitsrechtsregelungsverfahren in beiden Landeskirchen unterscheidet, ist Herr Professor Dr. Jacob Jousen aus Bochum gebeten worden, zu dem Gesetzentwurf gutachtlich Stellung zu nehmen. Das Gutachten wird voraussichtlich zur Synodaltagung vorliegen und allen Synodalen zur Verfügung gestellt werden.

Zu Artikel 8: MVG-Anwendungsgesetz Diakonie

Für das gemeinsame Diakonische Werk muss es zwingend ein einheitliches Mitarbeitervertretungsrecht geben. Da das Mitarbeitervertretungsrecht in beiden Diakonischen Werken derzeit sehr unterschiedlich ist, ist eine Fortschreibung nicht möglich. Es wird daher vorgeschlagen, grundsätzlich das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD für die Diakonie zu übernehmen. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD findet bereits jetzt in den meisten Gliedkirchen der EKD und ihren Diakonischen Werken Anwendung.

Anlage 8 enthält eine Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs. Die Stellungnahmen der Sozialpartner sind in Anlage 10 zusammengefasst.

Zu Artikel 9: Redaktionelle Änderungen weiterer Kirchengesetze

Das Zuordnungsgesetz, das Kirchengesetz über die Errichtung einer Evangelischen Hochschule in Darmstadt und das Pfarrdienstgesetz müssen redaktionell an den neuen Namen des gemeinsamen Diakonischen Werks angepasst werden.

Zu Artikel 10: Inkrafttreten

Die Zustimmungen zum Kirchenvertrag und zur neuen Satzung sowie die Übergangsbestimmung in Artikel 6 Absatz 1 sollen unmittelbar nach der Herbsttagung der Synode am 26. November 2012 in Kraft treten. Der Vertrag mit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck kann dann zeitnah unterschrieben werden, und die Eintragung der neuen Satzung ins Vereinsregister kann beantragt werden.

Artikel 5, Artikel 6 Absatz 2, Artikel 7 und Artikel 8 sollen nur dann in Kraft treten, wenn die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck inhaltsgleiche Gesetze beschließt. Da die Landessynode der EKKW im Herbst 2012 erst nach der Kirchensynode der EKHN tagen wird, wird insofern ein bedingtes Inkrafttreten vorgeschlagen.

Die übrigen Artikel des Kirchengesetzes sollen mit dem Entstehen des gemeinsamen Diakonischen Werks in Kraft treten.

C. Alternativen

Es werden keine Alternativen vorgeschlagen.

D. Finanzielle Auswirkungen

Keine

E. Beteiligung

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e. V.
Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e. V.

F. Anlagen

1. Entwurf einer Satzung der Diakonie Hessen
2. Entwurf eines Kirchenvertrags
3. Synopse zur Änderung der Kirchenordnung
4. Synopse zur Änderung des Diakoniegesetzes
5. Synopse zur Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes der EKHN
6. Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie
7. Synopse zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie
8. Begründung zum MVG-Anwendungsgesetz Diakonie
9. Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD)
10. Materialien zu den Vorentwürfen eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes und eines Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie

Referenten: OKR Lehmann, OKR Schwindt, OKRin Dr. Knötzele

**Kirchengesetz
anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks**

Vom...

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen; Artikel 39 Absatz 2 der Kirchenordnung ist eingehalten:

Artikel 1

**Zustimmung zur Satzung der Diakonie Hessen
– Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.**

Der Satzung der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. vom 31. Oktober 2012 wird gemäß § 14 Absatz 5 des Diakoniegesetzes in der Fassung vom 29. April 2001 (ABl. 2001 S. 213) zugestimmt.

Artikel 2

Zustimmung zum Kirchenvertrag

(1) Dem vorgelegten Vertrag zwischen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks wird zugestimmt.

(2) Die Kirchenleitung wird ermächtigt, den Kirchenvertrag anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks abzuschließen.

Artikel 3

Änderung der Kirchenordnung

Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau in der Fassung vom 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118) wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 48 Absatz 5 werden die Wörter „in Hessen und Nassau“ gestrichen.
2. Artikel 69 Absatz 4 wird aufgehoben.

3. Nach Artikel 69 wird folgender Artikel 69a eingefügt:

„Artikel 69a
Diakonisches Werk

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau nimmt ihre Verantwortung für diakonische Einrichtungen insbesondere durch ihr Diakonisches Werk wahr. Das Diakonische Werk kann mehreren Kirchen zugeordnet sein.“

Artikel 4

Änderung des Diakoniegesetzes

Das Diakoniegesetz in der Fassung vom 29. April 2001 (ABl. 2001 S. 213) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Darüber hinaus wird Diakonie in besonderer Weise von der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V., nachfolgend Diakonisches Werk genannt, und von rechtlich selbstständigen Trägern wahrgenommen, die sich, gebunden durch ihre eigenen Satzungen, im Diakonischen Werk zusammenschließen.“

2. In § 3 Absatz 2, § 5 Absatz 2, § 10 Absatz 3, § 11 Absatz 1, § 12 Absatz 2 und 4 und den §§ 13, 14, 16 und 17 werden jeweils nach den Wörtern „Werk“ oder „Werks“ die Wörter „in Hessen und Nassau“ gestrichen.

3. § 12 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Zur Durchführung, Förderung und Unterstützung der diakonischen Arbeit in den Kirchengemeinden und Dekanaten bestehen auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte regionale Diakonische Werke.“

4. In § 13 wird das Wort „Hauptversammlung“ durch das Wort „Mitgliederversammlung“ ersetzt.

5. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird aufgehoben.

b) In Absatz 5 wird das Wort „Kirchensynode“ durch das Wort „Kirchenleitung“ ersetzt.

6. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15
Vertretung der Kirchensynode
in der Mitgliederversammlung

Die Kirchensynode entsendet drei Personen in die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks.“

7. In § 16 wird jeweils das Wort „Hauptausschuss“ durch das Wort „Aufsichtsrat“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes

Das Arbeitsrechts-Regelungsgesetz vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228), geändert am 24. November 2009 (ABl. 2010 S. 15), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsrechtsregelungsgesetz
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.EKHN)“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.

3. § 6 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Buchstaben b und d werden aufgehoben.
 - bb) Der bisherige Buchstabe c wird Buchstabe b.
 - cc) Das Komma am Ende wird durch einen Punkt ersetzt.
- b) In Absatz 3 werden jeweils die Wörter „oder diakonischen“ gestrichen.

4. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 werden die Wörter „oder diakonischer“ und die Wörter „und diakonischen“ gestrichen.
- b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „je“ und „aus dem Bereich der Kirche oder der Diakonie“ gestrichen.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.

5. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
- b) Im bisherigen Absatz 1 werden die Wörter „aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau“ gestrichen.
- c) Absatz 2 wird aufgehoben.

6. § 10 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Der erforderliche Umfang der Freistellung nach Absatz 1 Satz 3 wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.“
 - b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „oder nach den Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau“ gestrichen.
7. § 11 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „einem Viertel der Mitglieder“ durch die Wörter „drei Mitgliedern“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 3 werden die Wörter „ein Viertel der Mitglieder dies beantragt“ durch die Wörter „drei Mitglieder dies beantragen“ ersetzt.
8. § 12 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „drei Viertel ihrer“ durch das Wort „sieben“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „und in dem Mitteilungsblatt des Diakonischen Werkes“ gestrichen.
 - c) In Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter „kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission“ durch die Wörter „können drei Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine entsendende Stelle“ ersetzt.
9. In § 13 Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „werden“ das Komma und die Wörter „sofern diese allein oder zusammen mindestens ein Viertel der gesetzlichen Mitglieder in die Kommission entsenden“ gestrichen.
10. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 wird das Wort „einen“ durch das Wort „zwei“ und das Wort „dessen“ durch das Wort „deren“ ersetzt.
 - b) In Absatz 9 werden die Wörter „sowie in dem Mitteilungsblatt des Diakonischen Werkes“ gestrichen.
11. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) In Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „der Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland sein muss und“ gestrichen.
 - c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Die Vertreter der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten ein Sachkostenbudget, das sie selbst verwalten. Die Höhe des Sachkostenbudgets wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.“

12. § 17 wird wie folgt gefasst:

„§ 17
Entsendung

Wenn keine der Vereinigungen kirchlicher Mitarbeiter entsendungsberechtigt ist oder von ihrem Entsendungsrecht gemäß § 7 Gebrauch macht, werden die Vertreter der Mitarbeiter durch die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau entsandt. § 6 Absatz 3 bleibt unberührt.“

13. § 18 wird wie folgt geändert:

- a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.

Artikel 6

**Übergangsbestimmungen
für die Arbeitsrechtliche Kommission**

(1) Abweichend von § 9 Absatz 1 und § 14 Absatz 5 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau enden die Amtszeiten der bestehenden Arbeitsrechtlichen Kommission und des bestehenden Schlichtungsausschusses mit dem Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie (Artikel 7).

(2) Die neue Arbeitsrechtliche Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau wird innerhalb von drei Monaten gebildet. Zu ihrer ersten Sitzung wird die Kommission von der oder dem bisherigen Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission oder ihrer oder seiner Stellvertretung einberufen und bis zur Wahl einer oder eines neuen Vorsitzenden geleitet.

Artikel 7

**Kirchengesetz
über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARRG.DW)**

**Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Grundsatz**

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. (im Folgenden: Diakonisches Werk), wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Kirchengemeinden, Dekanate, Kirchenkreise und Kirchliche Verbände.

§ 3 Organe

(1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet.

(2) Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtszeit haben die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Organe Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitglieder der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werks besteht.

§ 4 Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen

(1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden.

(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.

(3) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses über arbeitsrechtliche Regelungen sind nach Erlangung der Rechtskraft in geeigneter Form zu veröffentlichen.

Abschnitt 2 Arbeitsrechtliche Kommission

§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Kirchengesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:

1. auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werks,

2. auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werks.

(2) Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.

(3) Mitglied und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein,

1. wer zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und

2. in einem nicht nur geringfügigen Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht.

Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine Vereinigung auch eine Person entsenden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht.

§ 7

Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite

(1) Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite werden durch Vereinigungen und eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen entsandt.

(2) Vereinigungen sind freie, organisierte, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.

(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Vereinigungen, denen jeweils mindestens 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören, die vom Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes erfasst sind.

(4) Die vier Vereinigungen, in denen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Absatz 2 zusammengeschlossen sind, entsenden je eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission. Vereinigungen, in denen mehr als zehn Prozent der entgeltlich Beschäftigten zusammengeschlossen sind, entsenden eine zweite Vertreterin oder einen zweiten Vertreter. Für jede Vertreterin und jeden Vertreter ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu benennen.

(5) Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen der Vereinigungen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Wahrnehmung des Entsendungsrechts entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses auf Antrag einer Vereinigung oder des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks.

(6) Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Vereinigung vor einer Notarin oder einem Notar abgibt und der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks vorlegt.

(7) Die weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von einer Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen aus deren Mitte gewählt. In die Delegiertenversammlung entsendet jede Mitarbeitervertretung aus dem Bereich des Diakonischen Werks eine Person, die die Voraussetzungen des § 6 Absatz 3 Satz 1 erfüllt. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Die Delegiertenversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks einberufen und geleitet.

(8) Absatz 7 gilt entsprechend, wenn eine Vereinigung von ihrem Entsendungsrecht nach Absatz 4 keinen Gebrauch macht oder während der laufenden Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf ihr Entsendungsrecht verzichtet.

(9) Die Wahl nach Absatz 7 kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten bei dem Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

(10) Die Kosten der Wahl trägt das Diakonische Werk.

(11) Das Nähere regelt eine Ordnung, die vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werks beschlossen wird.

§ 8

Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite

Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werks entsandt.

§ 9

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30. September des vierten auf das Jahr der konstituierenden Sitzung folgenden Jahres.

(2) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Eine erneute Entsendung ist möglich.

(3) Das Amt eines Mitglieds oder eines stellvertretenden Mitglieds endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, wird von der entsendenden Stelle unverzüglich eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger für den Rest der Amtszeit entsandt.

§ 10

Überprüfung der Mitgliedschaft

(1) Bestehen Zweifel an der Berechtigung der Mitgliedschaft, entscheidet auf Antrag eines Drittels der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss.

(2) Verstößt ein Mitglied gegen seine Pflichten oder nimmt es seine Aufgaben fortgesetzt nicht wahr, entscheidet der Schlichtungsausschuss auf Antrag eines Drittels der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission über dessen Ausschluss aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.

§ 11

Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.

(2) Das Diakonische Werk und seine Mitgliedseinrichtungen haben die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre Mitglieder in ihren Funktionen zu unterstützen. Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission können alle für ihre Arbeit notwendigen Auskünfte einholen.

(3) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission können jeweils die Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen; soweit dies erforderlich ist. Die Verschwiegenheit über interne Vorgänge des Dienstes muss gewahrt bleiben; hierauf sind die in Anspruch genommenen Dritten zu verpflichten.

(4) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind. Über die Erforderlichkeit entscheidet im Zweifelsfall die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(5) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.

(6) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Über den erforderlichen Umfang der Freistellungen entscheidet im Zweifel der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(7) Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werks erstattet.

§ 12 Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich oder von den anwesenden Mitgliedern der Dienstnehmer- oder Dienstgeberseite für vertraulich erklärt worden sind. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die zu einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission hinzugezogen werden. Die Personen sind durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden über ihre Schweigepflicht zu belehren.

§ 13 Vorsitz und Geschäftsführung

(1) Die oder der bisherige Vorsitzende beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl der oder des neuen Vorsitzenden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im jährlichen Wechsel der Dienstnehmer- bzw. der Dienstgeberseite angehören; sie dürfen nicht derselben Seite angehören. Eine vorzeitige Abberufung ist möglich.

(3) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens drei Mitgliedern unter Angabe der

Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage. Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.

(4) Die oder der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Die oder der Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn drei Mitglieder dies beantragen.

(5) Über Gegenstände, die nicht auf der mit der Einladung versandten Tagesordnung stehen, können Beschlüsse nur gefasst werden, wenn alle Erschienenen mit der Beschlussfassung einverstanden sind.

(6) Ist ein Mitglied an der Sitzungsteilnahme verhindert, benachrichtigt es das stellvertretende Mitglied und die Geschäftsführung.

(7) Ist sowohl die oder der Vorsitzende als auch die oder der stellvertretende Vorsitzende verhindert, übernimmt das älteste Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission die Aufgaben der oder des Vorsitzenden für die Dauer der Verhinderung.

(8) Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle beim Diakonischen Werk eingerichtet. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle. Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission teil; sie oder er darf nicht Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

§ 14 Beschlussverfahren

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder.

(2) Ein Beschluss über eine Arbeitsrechtsregelung, der das Datum ihres Inkrafttretens nicht regelt, ist unwirksam.

(3) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist von der jeweiligen Sitzungsleitung und von der Schriftführerin oder dem Schriftführer zu unterzeichnen.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zur Vorbereitung ihrer Entscheidungen Ausschüsse bilden.

(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission und die Ausschüsse können zu ihren Sitzungen sachkundige Beraterinnen und Berater hinzuziehen.

(6) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.

(7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.

(8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.

(9) Hat der Schlichtungsausschuss nach § 17 Absatz 3 einen Einigungsvorschlag unterbreitet, so hat die oder der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission einzuberufen. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so wird das Schlichtungsverfahren nach § 17 Absatz 4 fortgesetzt.

§ 15

Fachausschüsse

Zur Vorbereitung der Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission soll je ein Fachausschuss auf Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gebildet werden. Diese bestehen aus den jeweiligen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sachverständige können hinzugezogen werden.

Abschnitt 3

Schlichtungsausschuss

§ 16

Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus der oder dem Vorsitzenden und vier Beisitzerinnen oder Beisitzern. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu bestellen.

(2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. § 12 gilt entsprechend.

(3) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähigung zum Richteramt haben, dürfen weder in einem Beschäftigungsverhältnis zum Diakonischen Werk, einem Mitglied des Diakonischen Werks, der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen, noch einem Leitungsorgan des Diakonischen Werks angehören.

(4) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende des Schlichtungsausschusses werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt.

(5) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission benennen jeweils zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

(6) Der Schlichtungsausschuss kann angerufen werden, wenn mindestens zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer bestellt sind. Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, ohne dass eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender gewählt ist, so bestimmt die oder der Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten.

(7) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Mitglieder bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß den Absätzen 2 bis 4 ein neues Mitglied oder ein neues stellvertretendes Mitglied gewählt oder benannt. Mit der Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission sind laufende Schlichtungsverfahren beendet, es sei denn diese beschließt in ihrer konstituierenden Sitzung die Fortsetzung der Verfahren.

§ 17

Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss

(1) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, muss die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen unverzüglich einberufen.

(2) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter die oder der Vorsitzende oder die oder der stellvertretende Vorsitzende, anwesend ist. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Der Schlichtungsausschuss ist nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Abstimmungen erfolgen geheim.

(3) Der Schlichtungsausschuss legt der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Anhörung der Beteiligten einen Einigungsvorschlag vor.

(4) Wird das Schlichtungsverfahren nach § 14 Absatz 9 fortgesetzt, so entscheidet der Schlichtungsausschuss nach abermaliger Anhörung der Beteiligten. Der Beschluss ersetzt die Einigung. Die tragenden Gründe sind der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich mitzuteilen.

(5) Der Schlichtungsausschuss regelt Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung.

Abschnitt 4

Kosten

§ 18

Kosten

(1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sowie des Schlichtungsausschusses werden vom Diakonischen Werk getragen.

(2) Zu den Kosten gehören insbesondere:

1. Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden,
2. Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission, ihrer Ausschüsse und ihrer Mitglieder,
3. Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses,
4. notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.

(3) Für die Aufwendungen nach Absatz 2 Nummer 2 stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Machen die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss.

(4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.

Abschnitt 5 Ersatzentsendungsverfahren

§ 19

Unmittelbare Wahl der Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter

(1) Nehmen die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht nach § 7 Absatz 7 nicht oder nur teilweise wahr, so werden die weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt.

(2) Die Wahl erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen.

(3) Wahlberechtigt ist, wer zum Zeitpunkt der Stimmabgabe Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gemäß § 2 MVG.EKD im Bereich des Diakonischen Werks ist.

§ 20

Wahlvorstand

(1) Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks bestellt einen Wahlvorstand, der die Wahl vorbereitet und durchführt.

(2) Der Wahlvorstand wird bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl von der Geschäftsfälle der Arbeitsrechtlichen Kommission unterstützt.

§ 21

Wahlschutz, Wahlanfechtung und Kosten

(1) Niemand darf die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite behindern. Insofern darf keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter in der Ausübung des aktiven oder passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Dienstgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

(3) Für die Wahlanfechtung gilt § 7 Absatz 9 entsprechend.

(4) Die Kosten der Wahl trägt das Diakonische Werk.

§ 22

Wahlordnung

Näheres regelt eine Wahlordnung, die der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks beschließt.

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 23

Erste Amtszeit

(1) Die oder der Vorsitzende des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks leitet unverzüglich nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes das Verfahren nach § 7 ein.

(2) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30. September des vierten auf das Jahr des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes folgenden Jahres. Die Mitglieder

und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt.

(3) Zu ihrer ersten konstituierenden Sitzung wird die Arbeitsrechtliche Kommission von der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks einberufen und bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission geleitet.

(4) Mit der ersten konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission gehen die Aufgaben nach § 5 auf die neue Arbeitsrechtliche Kommission über. Die Zuständigkeit der jeweiligen bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen endet damit. Dies gilt entsprechend für den Schlichtungsausschuss.

§ 24

Fortgeltung bisheriger Arbeitsrechtsregelungen

Das bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes jeweils geltende Arbeitsvertragsrecht für das Diakonische Werk und seine Einrichtungen bleibt in Kraft, solange nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder den Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt wird.

§ 25

Gesetzesänderungen

Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk.

Artikel 8

Kirchengesetz für die Diakonie Hessen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-Anwendungsgesetz Diakonie – MVG.DW)

§ 1

Übernahme des MVG.EKD

(1) Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445), zuletzt geändert am 9. November 2011 (ABl. EKD 2011 S. 339), gilt im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. (im Folgenden: Diakonisches Werk) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden und künftigen Bestimmungen.

(2) Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD treten für den Bereich des Diakonischen Werks sechs Monate nach ihrem Inkrafttreten für den Bereich der EKD in Kraft, soweit die Synoden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nichts anderes beschließen.

§ 2

Wählbarkeit

(1) Die in § 10 Absatz 1 Buchstabe b MVG.EKD genannte Voraussetzung der Wählbarkeit entfällt, sofern die Kirche am Sitz des jeweiligen Rechtsträgers keine entsprechende Regelung vorsieht. Dies gilt nicht für die Wahl in den Gesamtausschuss.

(2) Die Abweichung von § 10 Absatz 1 Buchstabe b MVG.EKD wird rechtzeitig vor der nächsten Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen überprüft.

§ 3

Bildung eines Gesamtausschusses

(1) Anstelle von § 54 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) Für das Diakonische Werk wird ein Gesamtausschuss gebildet. Die Amtszeit des Gesamtausschusses beträgt vier Jahre. Der bisherige Gesamtausschuss führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch den neu gewählten Gesamtausschuss weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf der Amtszeit hinaus. Alsdann ist spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut nach Absatz 3 zu verfahren.

(3) Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitervertretungen aller diakonischen Einrichtungen werden vom amtierenden Gesamtausschuss, hilfsweise vom Diakonischen Werk, spätestens bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen schriftlich zusammengerufen. Die Ladungsfrist beträgt drei Wochen. Jede Mitarbeitervertretung entsendet jeweils eines ihrer Mitglieder als Vertreterin oder Vertreter. Die Vertreterinnen und Vertreter wählen aus ihrer Mitte den Gesamtausschuss. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen der anwesenden Vertreterinnen und Vertreter auf sich vereinigt.

(4) Der Gesamtausschuss besteht aus elf Personen, die verschiedenen Mitarbeitervertretungen angehören müssen. Je Einrichtung und Dienststellenverbund darf nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein. § 12 MVG.EKD gilt entsprechend.

(5) Der Gesamtausschuss entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Die oder der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Gesamtausschuss nach außen. Zu Beginn der Amtszeit legt der Gesamtausschuss die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist dem Vorstand des Diakonischen Werks schriftlich mitzuteilen.

(6) Die Mitglieder des Gesamtausschusses werden bis zu einer Gesamtfreistellung von insgesamt 2,5 Vollzeitstellen für die Aufgaben nach § 4 freigestellt. Davon erhält jedes Mitglied mindestens zehn Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Grundfreistellung. Die verbleibenden 1,4 Vollzeitstellen verteilt der Gesamtausschuss eigenverantwortlich. Das Ergebnis ist dem Vorstand des Diakonischen Werks mitzuteilen. Der Gesamtausschuss und der Vorstand des Diakonischen Werks können einvernehmlich die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses und die Freistellung ändern. Das Diakonische Werk erstattet den Anstellungsträgern der freigestellten Mitglieder des Gesamtausschusses die anteiligen Personalkosten.

(7) Das Diakonische Werk stellt dem Gesamtausschuss ein Budget zur Erfüllung der Aufgaben nach § 4 zur Verfügung. Über das Budget wird jährlich zwischen dem Vorstand des Diakonischen Werks und dem Gesamtausschuss Einvernehmen hergestellt. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann jede Seite das Kirchengeschicht anrufen. Das Kirchengeschicht entscheidet abschließend über die Höhe des Budgets für den Budgetzeitraum. Aus dem Budget sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses nach § 30 MVG.EKD und seiner Ausschüsse zu decken. Des Weiteren sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu veranschlagen.

(8) Im Übrigen finden § 19 Absatz 1, § 21 Absatz 1, § 22 und § 23a Absatz 1 MVG.EKD entsprechende Anwendung. Darüber hinaus findet § 17 MVG.EKD entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass der schriftliche Antrag von einem Viertel der Wahlberechtigten, der Mehrheit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen oder dem Vorstand des Diakonischen Werks gestellt werden kann.

(9) Der Gesamtausschuss kann sich auf Grundlage der §§ 24 bis 27 MVG.EKD eine Ordnung geben. Sie ist dem Diakonischen Werk bekannt zu geben.

§ 4 Aufgaben des Gesamtausschusses

- (1) Anstelle von § 55 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.
- (2) Der Gesamtausschuss hat folgende Aufgaben:
 1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten,
 2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, wobei regelmäßige Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses mit dem Vorstand des Diakonischen Werks abzustimmen sind,
 3. Herstellung des Einvernehmens mit dem Diakonischen Werk über die Berufung von Vorsitzenden der Kammern des Kirchenggerichts für Mitarbeitervertretungssachen gemäß § 8 Absatz 2,
 4. Erörterung arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.
- (3) Der Gesamtausschuss hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 5 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

Das Kirchenggericht erster Instanz trägt die Bezeichnung Kirchenggericht für Mitarbeitervertretungssachen.

§ 6 Kirchenggericht für Mitarbeitervertretungssachen

- (1) Anstelle von § 57 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.
- (2) Das Kirchenggericht für Mitarbeitervertretungssachen besteht aus mindestens zwei Kammern. Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks kann bei Bedarf die Errichtung weiterer Kammern beschließen.
- (3) Das Kirchenggericht hat seinen Sitz in Kassel. Die Gerichtsorte bestimmt die oder der jeweilige Vorsitzende der Kammer.

§ 7 Zusammensetzung der Kammern (Zu § 58 Absatz 1 MVG.EKD)

Die Kammern führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden, einem beisitzenden Mitglied der Dienstgeberseite und einem beisitzenden Mitglied der Dienstnehmerseite. Die Mitglieder vertreten sich gegenseitig nach einer Vertretungsregelung, die die Direktorin oder der Direktor gemäß § 8 Absatz 4 festlegt.

§ 8 Bildung und Zusammensetzung der Kammern

- (1) Abweichend von § 58 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks beruft auf gemeinsamen Vorschlag des Vorstands des Diakonischen Werks und des Gesamtausschusses so viele Vorsitzende wie Kammern errichtet werden sollen.

(3) Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder der Kammern wird als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite vom Vorstand des Diakonischen Werks benannt. Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite vom Gesamtausschuss benannt. Es müssen mindestens so viele beisitzende Mitglieder benannt werden, dass eine Besetzung der von dem Aufsichtsrat des Diakonischen Werks beschlossenen Anzahl von Kammern möglich ist. Die Benennung einer höheren Anzahl von beisitzenden Mitgliedern ist möglich.

(4) Die Vorsitzenden wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren die Direktorin oder den Direktor des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die Direktorin oder der Direktor regelt die Zusammensetzung der Kammern, die Vertretung der Mitglieder sowie die Geschäftsverteilung und erlassen eine Geschäftsordnung.

§ 9 Übergangsbestimmungen

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden abweichend von § 15 Absatz 2 MVG.EKD vom 1. Januar bis 30. April 2013 statt. Die folgenden allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen richten sich nach § 15 Absatz 2 MVG.EKD und finden vom 1. Januar bis 30. April 2018 statt. Die Amtszeit der ersten Mitarbeitervertretungen verlängert sich abweichend von § 15 Absatz 1 MVG.EKD entsprechend.

(2) Die Amtszeit der bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 31. Dezember 2012. Sie führen die Geschäfte auf Basis des jeweils geltenden Rechts bis zu deren Übernahme durch die neu gewählten Mitarbeitervertretungen weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus.

(3) Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck endet am 31. Dezember 2012. Sie führen die Geschäfte auf Basis des jeweils geltenden Rechts gemeinsam als Übergangs-Gesamtausschuss bis zu deren Übernahme durch den neu gewählten Gesamtausschuss weiter, längstens jedoch neun Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. § 54 Absatz 2 MVG.EKD gilt entsprechend.

(4) Abweichend von § 3 Absatz 4 Satz 1 kann der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks auf Vorschlag des Übergangs-Gesamtausschusses und im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werks die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses während der ersten Amtszeit erhöhen.

(5) Während der ersten Amtszeit sollen im Gesamtausschuss sechs Mitglieder aus dem Bereich des ehemaligen Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck und fünf Mitglieder aus dem Bereich des ehemaligen Diakonischen Werks in Hessen und Nassau vertreten sein.

(6) Für die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass die folgenden Wahlen vom 1. Januar bis 30. April 2016 stattfinden und sich die erste Amtszeit dementsprechend verlängert.

§ 10 Gesetzesänderungen

Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk.

Artikel 9

Änderung weiterer Kirchengesetze

- (1) Das Zuordnungsgesetz vom 27. November 2009 (ABl. 2010 S. 15) wird wie folgt geändert:
1. In § 1 Absatz 2 werden die Wörter „im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau e. V.“ durch die Wörter „in der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“ ersetzt.
 2. In § 2 Absatz 2 werden die Wörter „im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau e. V.“ durch die Wörter „in der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“ ersetzt.
 3. In § 2 Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter „Das Diakonische Werk in Hessen und Nassau e. V.“ durch die Wörter „Die Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“ ersetzt.
- (2) In § 5 Absatz 1 Satz 1 des Kirchengesetzes über die Errichtung einer Evangelischen Hochschule in Darmstadt vom 18. Februar 1973 (ABl. 1973 S. 102), zuletzt geändert am 20. November 2010 (ABl. 2011 S. 14), werden die Wörter „des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau“ durch die Wörter „der Diakonie Hessen“ ersetzt.
- (3) In § 57 Absatz 2 des Pfarrdienstgesetzes vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 69), zuletzt geändert am 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118), werden die Wörter „das Diakonische Werk in Hessen und Nassau e. V.“ durch die Wörter „die Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“ ersetzt.

Artikel 10

Inkrafttreten

- (1) Artikel 1, Artikel 2 und Artikel 6 Absatz 1 treten am 26. November 2012 in Kraft.
- (2) Artikel 5, Artikel 6 Absatz 2 und Artikel 7 treten an dem Tag in Kraft, an dem das entsprechende Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in Kraft tritt. Die Kirchenverwaltung gibt den Tag des Inkrafttretens im Amtsblatt bekannt.
- (3) Artikel 8 tritt an dem Tag in Kraft, an dem das entsprechende MVG-Anwendungsgesetz Diakonie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in Kraft tritt. Die Kirchenverwaltung gibt den Tag des Inkrafttretens im Amtsblatt bekannt.
- (4) Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz am Tag nach der Eintragung der Satzung der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. in das Vereinsregister in Kraft. Die Kirchenverwaltung gibt den Tag des Inkrafttretens im Amtsblatt bekannt.

Anlagen

- Anlage 1 Entwurf einer Satzung der Diakonie Hessen
- Anlage 2 Entwurf eines Kirchenvertrags
- Anlage 3 Synopse zur Änderung der Kirchenordnung
- Anlage 4 Synopse zur Änderung des Diakoniegesetzes
- Anlage 5 Synopse zur Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes der EKHN
- Anlage 6 Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie
- Anlage 7 Synopse zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie
- Anlage 8 Begründung zum MVG-Anwendungsgesetz Diakonie
- Anlage 9 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD)
- Anlage 10 Materialien zu den Vorentwürfen eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes und eines Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie

**Satzungstext im Entwurf
(Stand: 27.02.2012)**

Inhaltsverzeichnis

A. Präambel

B. Allgemeine Grundlagen

- § 1 Rechtsform, Name und Sitz, Rechtsnachfolge
- § 2 Mitgliedschaften
- § 3 Zweck und Aufgaben
- § 4 Gemeinnützigkeit, Vermögensbindung, Geschäftsjahr

C. Mitglieder

I. Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft

- § 5 Mitglieder des Werkes
- § 6 Erwerb der Mitgliedschaft
- § 7 Verlust der Mitgliedschaft

II. Rechte und Pflichten der Mitglieder

- § 8 Rechte der Mitglieder
- § 9 Pflichten der Mitglieder
- § 10 Konfessionelle Anforderungen
- § 11 Facharbeitsgemeinschaften
- § 12 Regionale Arbeitsgemeinschaften

D. Organe des Werkes

I. Allgemeines

- § 13 Organe

II. Die Mitgliederversammlung

- § 14 Zusammensetzung der Mitgliederversammlung
- § 15 Aufgaben der Mitgliederversammlung
- § 16 Regularien der Mitgliederversammlung

III. Der Aufsichtsrat

- § 17 Zusammensetzung des Aufsichtsrates
- § 18 Aufgaben des Aufsichtsrates
- § 19 Regularien des Aufsichtsrates

IV. Der Vorstand

- § 20 Zusammensetzung des Vorstandes
- § 21 Aufgaben des Vorstandes
- § 22 Regularien des Vorstandes, Außenvertretung

E. Landesgeschäftsstelle

- § 23 Landesgeschäftsstelle

F. Schlussbestimmungen

- § 24 Beschlussfassungen und Wahlen
- § 25 Inkrafttreten, Übergangsregelungen; Heimfallklausel

A. Präambel

Die Kirche hat den Auftrag, Gottes Liebe zur Welt in Jesus Christus allen Menschen zu bezeugen. Diakonie ist als gelebter Glaube eine Gestalt dieses kirchlichen Zeugnisses. Sie nimmt sich besonders der Menschen in leiblicher Not, seelischer Bedrängnis und in sozial ungerechten Verhältnissen an. Sie sucht auch die Ursachen dieser Nöte zu beheben. Sie richtet sich in ökumenischer Weite an einzelne Gruppen, an Nahe und Ferne, an Menschen unterschiedlicher Kulturen und Milieus.

Das Diakonische Werk weiß sich diesem Auftrag Jesu Christi verpflichtet und versteht sich als Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche. Es steht in der Tradition der früheren Landesvereine für Innere Mission und der Evangelischen Hilfswerke in Hessen und setzt die Tätigkeit der daraus entstandenen Diakonischen Werke in Hessen und Nassau und in Kurhessen-Waldeck fort. Es ist der Zusammenschluss der Träger diakonischer Arbeit im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Es will diakonische Kräfte im Bereich beider Kirchen stärken, die diakonische Arbeit der Träger fördern und als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege die Diakonie in Politik und Öffentlichkeit vertreten.

In Bindung an den diakonischen Auftrag der Kirche gibt sich das Werk folgende Ordnung:

B. Allgemeine Grundlagen

§ 1 Rechtsform, Name und Sitz, Rechtsnachfolge

(1) Das Werk hat die Rechtsform eines im Vereinsregister eingetragenen Vereins. Es führt den Namen „Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“

(2) Der Sitz des Vereins ist Frankfurt am Main.

(3) Der Verein ist Rechtsnachfolger des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. und übernimmt deren Rechte und Verpflichtungen. Er ist ein gemeinsames Werk der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

(4) Das Zeichen des Vereins ist das Kronenkreuz des Diakonischen Werkes.

(5) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr, soweit der Aufsichtsrat keine andere Regelung beschlossen hat.

§ 2 Mitgliedschaften

(1) Das Diakonische Werk ist Mitglied des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (künftig: Evangelisches Zentrum für Diakonie und Entwicklung e.V.). Es arbeitet im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zusammen, um im Land Rheinland-Pfalz spitzenverbandliche Aufgaben der Diakonie wahrzunehmen.

(2) Das Diakonische Werk arbeitet als anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege mit den anderen Spitzenverbänden zusammen, die den Ligen der Freien Wohlfahrtspflege in den Ländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen angehören.

§ 3 Zweck und Aufgaben

(1) In Erfüllung des in der Präambel genannten Auftrages dient das Werk dem Zweck, im Zusammenwirken mit den beteiligten Landeskirchen und den rechtlich selbständigen Trägern soziale Aufgaben und die damit zusammenhängenden Interessen umfassend zu fördern und wahrzunehmen.

(2) Insbesondere hat das Werk die folgenden Aufgaben:

1. die Mitglieder des Werkes ungeachtet ihrer Rechtsform in verbandlichen Angelegenheiten zu beraten, sie in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, ihre Zusammenarbeit zu fördern sowie im Rahmen seiner Aufgaben als anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege deren Interessen zu vertreten;
2. für die Belange von Menschen, deren Fähigkeit zur Selbsthilfe und zur Teilhabe am gemeinschaftli-

<p>chen Leben bedroht, eingeschränkt oder verloren gegangen ist, auch in der Öffentlichkeit einzutreten;</p> <p>3. mit den kirchlichen Organen, den staatlichen und kommunalen Dienststellen sowie anderen Trägern sozialer Arbeit zum Wohle hilfebedürftiger Menschen zusammenzuarbeiten;</p> <p>4. Menschen in Konfliktsituationen in begründeten Einzelfällen Rat und Auskunft zu erteilen sowie Hilfsbedürftigen Hilfe zu leisten;</p> <p>5. soweit erforderlich eigene Einrichtungen zur Erfüllung übergreifender Aufgaben – insbesondere zum Zwecke der Ausbildung und Zurüstung von Mitarbeitenden – einzurichten und zu betreiben;</p> <p>6. zeitgemäße diakonische Arbeitsformen zu entwickeln;</p> <p>7. Rechtsgeschäfte zu tätigen und Maßnahmen zu ergreifen, die zur Erreichung des Vereinszwecks notwendig oder nützlich erscheinen, einschließlich des Rechts zur Gründung, zur Unterhaltung von und zur Beteiligung an Gesellschaften und Geschäftsbetrieben, soweit die Gemeinnützigkeit des Werkes nicht entgegensteht.</p> <p>8. diakonische Aufgaben der beteiligten Landeskirchen unter deren Mitverantwortung wahrzunehmen, soweit ihm diese übertragen worden sind.</p> <p>(3) Daneben kann das Werk nach Maßgabe des § 58 der Abgabenordnung andere steuerbegünstigte Körperschaften sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts in deren Tätigkeit auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege ideell und finanziell fördern.</p>	
<p>§ 4 Finanzierung und Vermögensbindung</p> <p>(1) Das Werk finanziert sich insbesondere aus folgenden Quellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beiträge der Mitglieder; 2. Zuwendungen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sowie Erträge aus Kollekten, die von diesen für diakonische Aufgaben erhoben werden; 3. Sonstige Zuwendungen, Spenden und Sammlungen; 4. Erträge aus eigenem Vermögen. <p>(2) Die Rechnungslegung des Diakonischen Werkes ist nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung zu führen und jährlich zu prüfen.</p> <p>(3) Das Diakonische Werk verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Es ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.</p> <p>(4) Mittel des Diakonischen Werkes dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten vorbehaltlich der Regelung unter § 3 Abs. 3 dieser Satzung keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.</p> <p>(5) Niemand darf durch Ausgaben, die den Zwecken des Diakonischen Werkes fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden. Der Vorstand des Werkes übt seine Tätigkeit gegen Entgelt aus.</p>	
<p>C. Mitglieder</p> <p>I. Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft</p> <p>§ 5 Mitglieder des Werkes</p> <p>(1) Die Mitgliedschaft im Werk können privatrechtlich verfasste Rechtsträger diakonischer Arbeit erwerben,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die im Gebiet des Werkes ihren Sitz haben, mit Wirkung für die in diesem Gebiet unterhaltenen Einrichtungen und Dienste; 	

<p>2. die ihren Sitz außerhalb des Gebiets des Werkes haben, soweit sie in diesem Gebiet diakonische Einrichtungen oder Dienste unterhalten, mit Wirkung für diese Einrichtungen;</p> <p>3. die Einrichtungen außerhalb des Gebiets des Werkes unterhalten, wenn der Mehrheitsgesellschafter dieses Rechtsträgers Mitglied des Werkes ist.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk ist unabhängig von der Rechtsform der Träger. Sie ist auch freikirchlichen Einrichtungen eröffnet.</p> <p>(3) Mitglieder des Werkes sind nach Maßgabe der landeskirchlichen gesetzlichen Bestimmungen die Dekanate bzw. Kirchenkreise der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.</p> <p>(4) Mitglieder des Werkes sind nach Maßgabe der landeskirchlichen gesetzlichen Bestimmungen überdies die Kirchengemeinden und die von kirchlichen Körperschaften gebildeten Verbände, die diakonische Einrichtungen betreiben. Es gelten die besonderen Teilnahme- und Vertretungsregelungen gemäß § 14 Abs. 2 und § 16 Abs. 1 Satz 7.</p> <p>(5) Kirchliche Stiftungen des öffentlichen Rechts können die Mitgliedschaft im Werk entsprechend den Vorschriften gemäß Abs. 1 erwerben.</p> <p>(6) Die rechtliche und wirtschaftliche Selbstständigkeit der Träger und ihrer Einrichtungen wird durch die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk nicht berührt.</p>	
<p>§ 6 Erwerb der Mitgliedschaft</p> <p>(1) Die Rechtsträger nach § 5 Abs. 1 und Abs. 5 erwerben die Mitgliedschaft auf schriftlichen Antrag durch Beschluss des Aufsichtsrates. Voraussetzung ist, dass sie hinsichtlich ihrer Satzung und tatsächlichen Geschäftsführung den Voraussetzungen über die Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk nach Maßgabe dieser Satzung entsprechen, die Bedingungen der Abgabenordnung im Abschnitt über steuerbegünstigte Zwecke erfüllen und dies durch Bescheid der Finanzverwaltung anerkannt ist.</p> <p>(2) Das Werk achtet auf die Einhaltung der kirchenrechtlich festgelegten Anforderungen für die Zuordnung zur evangelischen Kirche durch die Mitglieder.</p>	
<p>§ 7 Verlust der Mitgliedschaft</p> <p>(1) Die Mitgliedschaft der Mitglieder nach § 5 Abs. 1 und Abs. 5 endet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durch Austritt gemäß Absatz 2; 2. durch Ausschluss gemäß Absatz 3; 3. durch förmliche Aufhebung der Zuordnung zur evangelischen Kirche aufgrund kirchenrechtlicher Bestimmungen; 4. durch den Verlust der Gemeinnützigkeit 5. durch Auflösung des Rechtsträgers. <p>(2) Der Austritt nach Absatz 1 Nr. 1 kann gegenüber dem Vorstand mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres erklärt werden. Die Austrittserklärung bedarf der Schriftform. Eine abweichende Regelung der Frist durch eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Vorstand ist möglich.</p> <p>(3) Ein Mitglied kann vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates ausgeschlossen werden, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. es die in dieser Satzung festgelegten Voraussetzungen der Mitgliedschaft nicht mehr erfüllt; 2. es den sich aus dieser Satzung ergebenden Verpflichtungen trotz Aufforderung durch den Vorstand wiederholt oder dauerhaft nicht nachkommt; 3. es durch sein Verhalten die Interessen des Diakonischen Werkes erheblich schädigt; 4. ein anderer wichtiger Grund für einen Ausschluss vorliegt. 	

§ 8 Rechte der Mitglieder

(1) Die Mitglieder des Diakonischen Werkes sind der evangelischen Kirche zugeordnet und genießen die Rechte aus Art. 140 Grundgesetz i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung. Für Mitglieder einer evangelischen Freikirche gelten die Zuordnungsbestimmungen dieser Kirche.

(2) Die Mitglieder haben darüber hinaus das Recht:

1. Beratung in verbandlichen Angelegenheiten und sonstige Unterstützung durch das Werk in Anspruch zu nehmen, die Arbeitsgemeinschaften und sonstige verbandliche Netzwerke zu nutzen und sich im Rahmen der spitzenverbandlichen Funktion des Werkes vertreten zu lassen;
2. sich als Mitglied des Diakonischen Werkes zu bezeichnen;
3. das Kronenkreuz und die Bezeichnung „Diakonie“ als Ausdruck der Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk zu führen.

§ 9 Pflichten der Mitglieder

(1) Die Mitglieder nach § 5 Abs. 1 und Abs. 5 sind verpflichtet

1. an der Erfüllung des diakonischen Auftrages der Kirche in eigener Verantwortung mitzuwirken, die Zielsetzungen des Diakonischen Werkes zu unterstützen und die von diesem für die diakonische Arbeit beschlossenen Grundsätze und Richtlinien zu beachten;
2. ihre Mitgliedschaft im Diakonischen Werk in ihren Rechtsgrundlagen zu verankern;
3. beabsichtigte Änderungen ihrer Rechtsgrundlagen rechtzeitig vor der Beschlussfassung dem Diakonischen Werk mit der Möglichkeit zur Stellungnahme vorzulegen;
4. dem Diakonischen Werk alle zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Auskünfte zu geben;
5. das Diakonische Werk über wesentliche Änderungen in den Arbeitsgebieten zu informieren;
6. ihre Wirtschafts- und Buchführung in der Regel jährlich durch die Treuhandstelle des Diakonischen Werkes oder, soweit gesetzlich vorgeschrieben, durch einen öffentlich bestellten Prüfer prüfen zu lassen;
7. für jedes Geschäftsjahr dem Diakonischen Werk den Jahresabschluss und die dazu erstellten Prüfungsberichte gem. Nr. 6 vorzulegen;
8. wirtschaftliche Schwierigkeiten dem Diakonischen Werk unverzüglich mitzuteilen und die dazu gegebenen Empfehlungen zu berücksichtigen;
9. den Mitgliedsbeitrag zu entrichten;
10. die von der für das Werk zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen oder zugelassenen Regelungen des Arbeitsrechts in der jeweils gültigen Fassung auf die bei ihnen Beschäftigten anzuwenden und vertragsrechtlich zu Grunde zu legen.
11. Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der Bestimmungen des für die Mitglieder des Diakonischen Werks gültigen Mitarbeitervertretungsrechts zu bilden und dessen Bestimmungen anzuwenden;
12. das geistliche Leben in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen zu fördern;
13. die Möglichkeit zur Inanspruchnahme seelsorglicher Begleitung in ihren Einrichtungen sicherzustellen;
14. die Mitarbeitenden beim Erwerb und der Erhaltung ihrer fachlich-ethischen und geistlich-seelsorglichen Fähigkeiten durch geeignete Angebote der Fort- und Weiterbildung zu unterstützen;
15. die Zusatzversicherung der Mitarbeitenden bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt sicherzustellen; die Regelung des § 25 Abs. 2 dieser Satzung bleibt unberührt;
16. die für das Diakonische Werk und ihre Mitglieder gültigen Bestimmungen über den Datenschutz zu

<p>beachten.</p> <p>(2) Auf begründeten Antrag kann der Aufsichtsrat im Einzelfall von den Pflichten nach Abs. 1 Nrn. 6, 7, 10, 11 und 15 Ausnahmeregelungen beschließen.</p> <p>(3) Mitglieder gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3, die in einer außerhalb des Werkes unterhaltenen Einrichtung das Arbeitsvertrags- und/oder Mitarbeitervertretungsrecht des Werkes anwenden wollen, sollen dafür zuvor das Einverständnis des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes einholen, in dessen Gebiet die Einrichtung liegt.</p> <p>(4) Die Pflichten der Mitglieder nach § 5 Abs. 3 richten sich nach den für sie geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen.</p>	
<p>§ 10 Konfessionelle Anforderungen</p> <p>(1) Die Mitglieder der Leitungs- und Aufsichtsorgane des Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen sowie Mitarbeitende, die eine Dienststelle leiten, sollen einer evangelischen Kirche, die Gliedkirche der EKD ist, oder einer Kirche angehören, die der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Von den Vorgaben des Satz 1 kann im Einzelfall abgewichen werden, sofern das Organmitglied einer Kirche angehört, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland bzw. Hessen - Rheinhessen (ACK), der Konferenz Europäischer Kirchen (KEK) oder des Ökumenischen Rat der Kirchen (ÖRK) ist, wenn dafür eine besondere Notwendigkeit oder ein begründetes Interesse besteht.</p> <p>(2) Mitarbeitende des Diakonischen Werks und seiner Mitgliedseinrichtungen sollen einer Gliedkirche der EKD angehören, oder entweder einer Kirche angehören, die der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist oder die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland bzw. Hessen - Rheinhessen (ACK), der Konferenz Europäischer Kirchen (KEK) oder des Ökumenischen Rat der Kirchen (ÖRK) ist. Von den Vorgaben des Satz 1 kann abgewichen werden, wenn</p> <p>a.) trotz angemessener Bemühungen kein geeigneter Bewerber/keine geeignete Bewerberin mit einer solchen Zugehörigkeit gefunden werden kann und</p> <p>b.) die Beschäftigung zur Aufrechterhaltung des Dienstes erforderlich ist <u>oder</u></p> <p>c.) daran zur Wahrnehmung bestimmter Aufgaben ein in der Sache begründetes Interesse besteht.</p> <p>(3) Ob im Einzelfall Anlass besteht, von den Vorgaben des Absatzes 1 abzuweichen, entscheidet das für die Besetzung der Leitungs- und Aufsichtsorgane bzw. der Dienststellenleitung zuständige Gremium. Im Falle des Absatzes 2 entscheidet der Anstellungsträger. In jedem Falle ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft bzw. die Einstellung, dass der Auftrag der Kirche respektiert und die diakonische Ausrichtung des Anstellungsträgers ausdrücklich mitgetragen und dies von den Betroffenen auf Grund eines Gespräches schriftlich bestätigt wird.</p> <p>§ 11 Facharbeitsgemeinschaften</p> <p>Mitglieder, die in gleichen Arbeitsgebieten tätig sind, sollen sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen (Facharbeitsgemeinschaften). Die Arbeitsgemeinschaften haben die Aufgabe, die Arbeit des Werkes im entsprechenden Arbeitsbereich zu unterstützen und zu fördern. Die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft erfolgt durch das zuständige Referat des Werkes. Näheres regelt die jeweilige Ordnung der Arbeitsgemeinschaft, die der Zustimmung des Vorstands des Werkes bedarf.</p>	
<p>§ 12 Regionale Arbeitsgemeinschaften</p> <p>(1) Mitglieder, die auf dem Gebiet eines Stadt- oder Landkreises im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ihren Sitz oder den Sitz einer ihrer Einrichtungen haben, sollen sich zu einer regionalen Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienste im Stadt- oder Landkreis zusammenschließen. Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft ist es, die Arbeit der Diakonie im Stadt- oder Landkreis zu unterstützen und zu fördern sowie gemeinsame Interessen gegenüber der kommunalen Seite und in der Arbeitsgemeinschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege auf Kreisebene zu vertreten und in die Sozialplanungen des Stadt- oder Landkreises einzubringen.</p> <p>(2) Die Vertretung der verfasst-kirchlichen Mitglieder erfolgt gemäß den gesetzlichen Regelungen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.</p> <p>(3) Die Arbeitsgemeinschaften stimmen ihre Arbeit mit dem Vorstand des Werkes ab und arbeiten auf der Grundlage einer vom Werk herausgegebenen Musterordnung. Der Vorstand oder von ihm beauftragte Personen nehmen an den Sitzungen der Organe der Arbeitsgemeinschaften beratend teil. Sie können Verhandlungsgegenstände zur Tagesordnung anmelden und Anträge stellen.</p>	

D. Organe des Werkes
I. Allgemeines
<p>§ 13 Organe</p> <p>Organe des Werkes sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Mitgliederversammlung 2. Der Aufsichtsrat 3. Der Vorstand
II. Die Mitgliederversammlung
<p>§ 14 Zusammensetzung der Mitgliederversammlung</p> <p>(1) Die Mitglieder des Diakonischen Werkes bilden die Mitgliederversammlung. In der Mitgliederversammlung hat vorbehaltlich der Regelung in Absatz 2 jedes Mitglied eine Stimme.</p> <p>(2) Die Dekanate bzw. Kirchenkreise sowie die kirchlichen Zweckverbände, die Träger eines regionalen Diakonischen Werkes sind und der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main sind in der Mitgliederversammlung vertreten und stimmberechtigt. Die Kirchengemeinden sowie die weiteren kirchlichen Gesamt- und Zweckverbände, die diakonische Einrichtungen betreiben, werden in der Mitgliederversammlung durch die Delegierten ihrer Dekanate bzw. Kirchenkreise mitvertreten. Zusätzliche Stimmrechte der Dekanate bzw. Kirchenkreise werden hierdurch nicht begründet.</p> <p>3. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck sind berechtigt, jeweils bis zu drei weitere Personen in die Mitgliederversammlung zu entsenden. Diese sind in der Mitgliederversammlung stimmberechtigt.</p>
<p>§ 15 Aufgaben der Mitgliederversammlung</p> <p>Die Mitgliederversammlung hat folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Grundsätze für die Arbeit des Werkes festzulegen; 2. die Rechenschaftsberichte des Vorstandes und des Aufsichtsrates über die Tätigkeit des Werkes im abgelaufenen Geschäftsjahr und über seine Vermögenslage entgegenzunehmen und über die Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrates zu beschließen; 3. die Mitglieder des Aufsichtsrates gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 1 zu wählen und bei Vorliegen eines wichtigen Grundes abzuwählen; 4. den durch den Aufsichtsrat festgestellten Jahresabschluss zu genehmigen; 5. über Vorlagen und Anträge zu beraten und zu beschließen, die vom Aufsichtsrat, vom Vorstand oder aus der Mitte der Mitgliederversammlung eingebracht werden; 6. die Mitgliedsbeiträge auf Vorschlag des Aufsichtsrates festzusetzen; 7. über Satzungsänderungen zu beschließen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von Zwei-Dritteln aller Vereinsmitglieder; die Entscheidung der in der Versammlung abwesenden stimmberechtigten Mitglieder muss schriftlich eingeholt werden, sofern die erforderliche Mehrheit nicht bereits in der Versammlung zustande kommt. Eine Zustimmung des Mitglieds zur Satzungsänderung im schriftlichen Verfahren gilt als erteilt, wenn innerhalb einer von der Mitgliederversammlung gesetzten angemessenen Frist, die zwei Wochen nicht unterschreiten darf, keine gegenteilige Äußerung vorliegt. Satzungsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sowie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck; 8. über die Auflösung des Vereins zu beschließen. Der Beschluss kann nur gefasst werden, wenn zwei Drittel der Mitglieder vertreten sind und bedarf zu seiner Gültigkeit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Anwesenden.

§ 16 Regularien der Mitgliederversammlung

(1) Die Mitgliederversammlung tritt mindestens einmal im Jahr zusammen. Sie ist beschlussfähig, wenn nach ordnungsgemäßer Einberufung mindestens ein Viertel der Mitglieder vertreten ist. Bis zu zwei Mitglieder können aufgrund schriftlicher Bevollmächtigung durch eine Person vertreten werden. Die Mitgliederversammlung wählt aus ihrer Mitte für die Dauer von fünf Jahren eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Mitgliederversammlung sowie eine Stellvertretung. Die oder der Vorsitzende beruft die Mitgliederversammlung schriftlich unter Angabe der Tagesordnung ein und leitet sie. Die Einladung muss den Mitgliedern mindestens vier Wochen vor dem Versammlungstermin übersandt werden. Gegenüber Mitgliedern gemäß § 5 Abs. 4, die durch andere kirchliche Körperschaften mitvertreten werden, erfolgt die Einladung nur an die vertretungsberechtigten Körperschaften.

(2) Die Mitgliederversammlung muss einberufen werden, wenn der Aufsichtsrat oder ein Zehntel der Mitglieder dies schriftlich beantragt.

(3) Die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates nehmen an den Sitzungen der Mitgliederversammlung beratend teil.

(4) Die Mitgliederversammlungen finden in der Regel abwechselnd auf dem Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bzw. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck statt.

(5) Die Mitgliederversammlung gibt sich eine Geschäftsordnung. Darin ist insbesondere das Verfahren für die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates zu regeln.

(6) Die Übergangsregelung gemäß § 25 Abs. 9 dieser Satzung bleibt unberührt.

III. Der Aufsichtsrat**§ 17 Zusammensetzung des Aufsichtsrates**

(1) Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus:

1. zwölf von der Mitgliederversammlung für die Dauer von fünf Jahren gewählten Mitgliedern, von denen sechs aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und sechs aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck kommen;
2. jeweils drei Personen, die die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau bzw. die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck vertreten;
3. zwei Personen, die der Gesamtausschuss gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz aus seiner Mitte in den Aufsichtsrat entsenden kann, wobei eine Person aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und eine Person aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck kommen.

(2) Mitarbeitende des Werkes oder seiner Tochterunternehmen können nicht Mitglied des Aufsichtsrates sein.

§ 18 Aufgaben des Aufsichtsrates

(1) Der Aufsichtsrat überwacht die Tätigkeit des Vorstandes und trägt die Verantwortung dafür, dass dessen Arbeit gemäß den Beschlüssen der Mitgliederversammlung sowie der Zwecke und Aufgaben gemäß § 3 dieser Satzung durchgeführt wird.

(2) Der Aufsichtsrat hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. allgemeine Richtlinien und Musterordnungen zur Durchführung der diakonischen Arbeit zu beschließen;
2. auf Vorschlag des Vorstandes über die Aufnahme neuer Arbeitsgebiete zu beschließen;
3. die Mitglieder des Vorstandes zu berufen. Die Berufung bedarf einer Mehrheit von Zwei-Dritteln der Mitglieder des Aufsichtsrates. Die gesetzlichen Regelungen der beteiligten Landeskirchen über die Mitwirkung kirchlicher Organe an der personellen Besetzung des Vorstandes und die kirchenrechtliche Stellung der berufenen Vorstandsmitglieder bleiben unberührt.
4. vorbehaltlich kirchengesetzlicher Vorgaben über den Inhalt und die Gestaltung der Dienstverträge für

<p>Vorstandsmitglieder zu entscheiden und den Vorsitz im Vorstand festzulegen;</p> <p>5. die Geschäftsordnung des Vorstandes zu genehmigen;</p> <p>6. die Berichte des Vorstandes entgegenzunehmen;</p> <p>7. den vom Vorstand vorgelegten Entwurf des Wirtschaftsplanes zu beschließen und den Jahresabschluss festzustellen;</p> <p>8. die jährliche Wirtschaftsprüfung in Auftrag zu geben und den Bericht über das Ergebnis entgegenzunehmen;</p> <p>9. die Durchführung besonderer Prüfungen bei Mitgliedern zu veranlassen, bei denen Bedenken gegen die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung bestehen oder bei denen wirtschaftliche Schwierigkeiten aufgetreten sind;</p> <p>10. über die Aufnahme neuer Mitglieder und den Ausschluss von Mitgliedern zu beschließen;</p> <p>11. die Rechenschaftsberichte für die Mitgliederversammlung zu erstellen;</p> <p>12. über die Übernahme kirchengesetzlicher Regelungen zu beschließen;</p> <p>13. Beschlussvorlagen zur Festsetzung der Mitgliedsbeiträge zu erstellen;</p> <p>14. Verteilung von Mitteln zur Förderung der diakonischen Arbeit auf Vorschlag des Vorstandes;</p> <p>15. Bestellung von Besonderen Vertretern des Vereins und Festsetzung ihrer Befugnisse.</p> <p>(3) Der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen:</p> <p>1. über und außerplanmäßige Ausgaben sowie die Übernahme von Bürgschaften und vergleichbarer wirtschaftlicher Verpflichtungen, soweit sie eine vom Aufsichtsrat festzulegende Wertgrenze überschreiten;</p> <p>2. die Gründung bzw. Einstellung von Gesellschaften, der Aufbau bzw. die Rückführung von Beteiligungen an Gesellschaften und die Mitgliedschaft in anderen Vereinigungen, soweit damit finanzielle oder wirtschaftliche Verpflichtungen oder Risiken verbunden sind;</p> <p>3. der Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten;</p> <p>4. anderer Rechtsgeschäfte des Vorstandes, soweit sich der Aufsichtsrat eine Zustimmungspflicht ausdrücklich vorbehalten hat.</p>	
<p>§ 19 Regularien des Aufsichtsrates</p> <p>(1) Der Aufsichtsrat tagt nach Bedarf, mindestens aber dreimal jährlich. Er ist beschlussfähig, wenn nach ordnungsgemäßer Einberufung mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Er wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung. Der Aufsichtsrat ist unverzüglich einzuberufen, wenn mindestens ein Zehntel seiner Mitglieder oder der Vorstand dies schriftlich verlangen.</p> <p>(2) Die Mitglieder des Vorstandes nehmen an den Sitzungen des Aufsichtsrates beratend teil. Der Aufsichtsrat kann zur internen Beratung einzelner Angelegenheiten den Vorstand oder einzelne seiner Mitglieder von der Teilnahme an der Sitzung ausschließen.</p> <p>(3) Der Aufsichtsrat gibt sich eine Geschäftsordnung. Er kann Ausschüsse einsetzen und diesen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen.</p> <p>(4) Die Übergangsregelung unter § 25 Abs. 9 dieser Satzung bleibt unberührt.</p>	
<p style="text-align: center;">IV. Der Vorstand</p> <p>§ 20 Zusammensetzung des Vorstandes</p> <p>(1) Der Vorstand besteht aus mindestens zwei und höchstens vier Personen, von denen mindestens eine über die Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin bzw. als Pfarrer verfügen muss. Dem Vorstand müssen Mitglieder aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck angehören.</p>	

<p>(2) Einem Mitglied des Vorstandes wird vom Aufsichtsrat der Vorsitz übertragen. Dessen Stellvertretung wird in der Geschäftsordnung des Vorstandes geregelt.</p> <p>(3) Eine gleichzeitige Mitgliedschaft der Vorstandsmitglieder in den anderen Organen des Werkes ist ausgeschlossen.</p> <p>(4) Die Mitglieder des Vorstandes haben Anspruch auf eine ihrem Amt und ihrer Verantwortung angemessene Vergütung.</p> <p>(5) Je ein theologisches Mitglied des Vorstandes kann auf kirchengesetzlicher Grundlage von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bzw. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit der Wahrnehmung landeskirchlicher diakonischer Aufgaben betraut werden. Über die Person der oder des zu Berufenden ist Einvernehmen zwischen der beteiligten Landeskirche und dem Aufsichtsrat sicherzustellen.</p> <p>(6) Die Übergangsregelung unter § 25 Absatz 9 dieser Satzung bleibt unberührt.</p>	
<p>§ 21 Aufgaben des Vorstandes</p> <p>(1) Der Vorstand leitet das Werk nach Maßgabe der von der Mitgliederversammlung und dem Aufsichtsrat beschlossenen Grundsätze und Richtlinien. Er führt die laufenden Geschäfte und ist für den Vollzug der Beschlüsse verantwortlich, die die anderen Organe im Rahmen ihrer Zuständigkeit getroffen haben. Soweit nach dieser Satzung keine andere Zuständigkeit begründet ist, ist der Vorstand zuständig.</p> <p>(2) Der Vorstand hat insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Interessen des Diakonischen Werkes und seiner Mitglieder im Sinne der Verantwortung als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege wahrzunehmen; 2. die Tätigkeit der Organe des Werkes zu unterstützen und deren Sitzungen durch regelmäßige Berichte sowie die Erarbeitung von Vorlagen, insbesondere des Wirtschaftsplanes und des Jahresabschlusses, vorzubereiten; 3. die zuständigen kirchlichen Organe in allen Fragen der diakonischen Arbeit zu beraten und zu unterstützen und an deren Entscheidungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen mitzuwirken; 4. die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Verwaltungsgeschäfte sicherzustellen; 5. zeitgemäße Konzeptionen diakonischer Arbeit zu entwickeln und für ihre Umsetzung in der Praxis Sorge zu tragen; 6. die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden zu führen und ihnen gegenüber die Befugnisse des Werkes als Dienst- und Arbeitgeber wahrzunehmen, soweit keine andere Zuständigkeit begründet ist. 	
<p>§ 22 Regularien des Vorstandes, Außenvertretung</p> <p>(1) Der Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung und regelt darin auch die Geschäftsverteilung der Vorstandsmitglieder. Die Geschäftsordnung bedarf der Genehmigung des Aufsichtsrates.</p> <p>(2) Der Vorstand vertritt das Werk gerichtlich und außergerichtlich nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts. Zur rechtsverbindlichen Vertretung nach außen bedarf es der Unterschrift von zwei Vorstandsmitgliedern.</p> <p>(3) Die Vertretungsmacht des Vorstandes gegenüber Dritten wird durch die nach dieser Satzung bestehenden Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrates nicht beschränkt.</p>	
<p style="text-align: center;">E. Landesgeschäftsstelle</p> <p>§ 23 Landesgeschäftsstelle</p> <p>(1) Das Diakonische Werk unterhält an seinem Sitz in Frankfurt a. Main eine Landesgeschäftsstelle mit einem weiteren Standort in Kassel.</p>	

(2) Der Vorstand regelt die Geschäftsverteilung der Standorte in seiner Geschäftsordnung (§ 22 Abs. 1).

F. Schlussbestimmungen

§ 24 Beschlussfassungen und Wahlen

(1) Muss eine Mitgliederversammlung oder eine Sitzung des Aufsichtsrates wegen Beschlussunfähigkeit vertagt werden, so ist im zweiten Termin, frühestens nach Ablauf von zwei Wochen, unabhängig von der Zahl der anwesenden Mitglieder Beschlussfähigkeit gegeben. Entgegenstehende gesetzliche Regelungen oder Vorschriften dieser Satzung bleiben unberührt. Die Einladung zu der weiteren Versammlung bzw. Sitzung muss einen Hinweis auf die erleichterte Beschlussfähigkeit enthalten.

(2) Sofern in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist, sind Beschlüsse gültig, wenn sie mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen.

(3) Sofern in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist, ist bei einer Wahl gewählt, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhält. Erreicht bei mehreren Kandidaten keiner der Bewerber die erforderliche Mehrheit, so erfolgt in einem zweiten Wahlgang eine Stichwahl zwischen den Kandidaten, die im ersten Wahlgang die meisten bzw. zweitmeisten Stimmen erhalten haben. Gewählt ist, wer in der Stichwahl die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(4) Ungültige Stimmen und Stimmenthaltungen gelten bei Beschlussfassungen und Wahlen als nicht abgegebene Stimmen. Die Regelungen zur Beschlussfassung über Satzungsänderungen (§ 15 Nr. 7) bleiben unberührt.

(5) Beschlüsse werden offen abgestimmt, sofern auf Antrag keine geheime Abstimmung beschlossen worden ist. Wahlen werden geheim durchgeführt. Eine offene Wahl ist nur zulässig, wenn niemand widerspricht.

§ 25 Inkrafttreten, Übergangsregelungen; Heimfallklausel

(1) Diese Satzung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt treten die Satzung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. in ihrer letzten Fassung vom 4. November 2009 und die Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. in der von der Mitgliederversammlung am 4. November 2009 beschlossenen Fassung außer Kraft. Absatz 2 bleibt unberührt.

(2) Vor dem Zusammenschluss gegenüber Mitgliedern erteilte satzungsrechtliche Ausnahmegenehmigungen der beteiligten Werke behalten ihre Gültigkeit. Mitglieder, die Mitarbeitende vor dem Zusammenschluss der Werke nicht bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert haben, sind berechtigt, die bisherige betriebliche Altersversorgung fortzuführen.

(3) Der Status und die Aufgaben der Regionalen Diakonischen Werke, wie sie in §§ 21,22, der Satzung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. i.d.F. v. 4. 11. 2009 festgelegt sind, bleiben zunächst unberührt.¹ Spätestens ab dem 01.01.2016 sollen die Regionalen Diakonischen Werke in eigenständiger Rechtsträgerschaft auf privat-rechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Grundlage tätig sein.

¹ Regionale Diakonische Werke

(1) Zur Durchführung, Förderung, Unterstützung und Vernetzung der diakonischen Arbeit in den Gemeinden und Dekanaten richtet das Diakonische Werk unter Beteiligung der Dekanate auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte regionale Diakonische Werke nach Maßgabe des § 12 des Kirchengesetzes über Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ein. Sie werden als Außenstelle mit selbstständiger Betriebsführung nach Maßgabe der vom Hauptausschuss festgelegten Geschäftsordnung nach § 20 Abs. 4 dieser Satzung und den Weisungen des Vorstands geführt.

(2) Die regionalen Diakonischen Werke vertreten das Diakonische Werk als ein Verband der freien Wohlfahrtspflege in ihrer Region. Ihnen obliegt die Vertretung der diakonischen Interessen im Benehmen mit der Diakoniekonferenz; die Selbstständigkeit der Träger diakonischer Einrichtungen bleibt unberührt.

(3) Zu den Aufgaben der regionalen Diakonischen Werke gehören insbesondere:

- a) Beratung, Begleitung und Betreuung rat- und hilfeschender Menschen,
- b) Angebot von Hilfen für Menschen in besonderen Lebenslagen und Krisensituationen,
- c) Entwicklung von Konzepten für die regionale diakonische Arbeit und Bildung von Arbeitsschwerpunkten zur Behebung besonderer Problemlagen innerhalb der Rahmenvorgaben des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau,
- d) Anregung diakonischer Aktivitäten in den Gemeinden und Dekanaten sowie deren Begleitung bei Bedarf,
- e) Vernetzung der diakonischen Arbeit in der Region.

(4) Die regionalen Diakonischen Werke arbeiten mit den Dekanaten, Dekanatsdiakonieausschüssen oder den als Dekanatsdiakoniebeauftragten tätigen Personen, Diakoniekonferenzen und anderen gesamtkirchlichen Diensten

4) Arbeits- und Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung zum Diakonischen Werk in Hessen und Nassau e.V. oder zum Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. bestanden haben, bleiben von dieser Satzung unberührt und werden nach den maßgeblichen staatlichen und kirchlichen Bestimmungen auf das gemeinsame Werk übergeleitet.

(5) Auf Personen, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung bereits Mitglied der Leitungs- und Aufsichtsorgane des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. oder des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. oder deren Mitgliedseinrichtungen waren, findet § 10 Abs. 1 dieser Satzung keine Anwendung.

(6) Die bisherigen Mitglieder des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. sind Mitglieder des gemeinsamen Werkes. Dies gilt auch für die kirchlichen Gesamt- und Zweckverbände sowie die Fachgruppen gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. a) bzw. § 5 Abs. 2 der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. in der Fassung vom 04. November 2009.

(7) Die Arbeitsgemeinschaften gemäß § 8 der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. bzw. § 22 der Satzung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. bestehen fort und sollen sich

eng zusammen. Die Pflicht der Zusammenarbeit mit der Diakoniekonferenz erstreckt sich nach § 10 Abs. 2 Kirchengesetz über die Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau insbesondere auf

- a) Abstimmung und Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern der Diakoniekonferenz,
- b) Information durch die Vertreter und Vertreterinnen, die von den Mitgliedern der Diakoniekonferenz in Ausschüsse und Gremien mit diakonischen Aufgabenbereichen entsandt wurden,
- c) Beratung über die Neuaufnahme oder Veränderung von Aufgabengebieten ihrer Mitglieder,
- d) Absprache gemeinsamer Standpunkte über regionale diakonische Anliegen sowie
- e) Vorlage von schriftlichen Jahresarbeitsberichten an die Dekanatsynode gem. § 12 Abs. 4 Kirchengesetz über die Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

(5) Jeweils für sechs Jahre wird in jedem regionalen Diakonischen Werk ein Verwaltungsrat gebildet, der aus drei Mitgliedern besteht, von denen zwei von den regional zuständigen Dekanaten und eines vom Vorstand des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau entsandt werden. Der Vorstand des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau kann beschließen, dass im Einzelfall die Zahl der Verwaltungsratsmitglieder auf bis zu 5 erhöht werden kann. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitz und dessen Stellvertretung. Er nimmt die von der Leitung des regionalen Diakonischen Werkes vorgelegte Jahresrechnung und die halbjährlichen Berichte über ihre Tätigkeit und die Budgetentwicklung entgegen. Für Einberufung und Beschlussfassung gelten §§ 16 und 17 entsprechend.

Die Leitung des regionalen Diakonischen Werkes nimmt an den Sitzungen des Verwaltungsrates mit beratender Stimme teil, sofern der Verwaltungsrat über deren Teilnahme im Einzelfall nichts anderes beschließt. Das Nähere wird in der Geschäftsordnung gem. § 20 Abs. 4 geregelt.

(6) Die Leitung des regionalen Diakonischen Werkes wird vom Vorstand des Diakonischen Werkes im Benehmen mit den Dekanaten und im Einvernehmen mit dem Verwaltungsrat berufen; sie besteht aus dem Leiter oder der Leiterin und dem stellvertretenden Leiter oder der stellvertretenden Leiterin. Sie nimmt die ordnungsgemäße Führung der laufenden Geschäfte eigenverantwortlich wahr. Sie ist dem Vorstand und dem Verwaltungsrat auskunfts- und berichtspflichtig. Für folgende Geschäfte muss die Leitung die Zustimmung des Vorstandes und des Verwaltungsrates einholen:

- a) Erwerbs, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten sowie Erwerb und Aufgaben von Rechten an fremden Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten,
- b) Verpachtung von Grundstücken, An- und Vermietung von Gebäuden sowie Einräumung von Ansprüchen auf Nutzung hieran,
- c) Erhebung einer Klage vor einem staatlichen Gericht, Abgaben von Anerkenntnissen oder Abschluss von Vergleichen,
- d) Annahme von Schenkungen, Erbschaften und Vermächtnissen, soweit diese mit Auflagen oder Lasten verbunden sind,
- e) Verzicht auf vermögensrechtliche Ansprüche und auf die für sie bestellten Sicherheiten,
- f) Aufnahme und Gewährung von Darlehen ab einer Wertgrenze von 10.000 Euro pro Jahr und Fall,
- g) Übernahme von Bürgschaften oder sonstigen Verpflichtungen, die wirtschaftlich einer Schuldübernahme für Dritte gleichkommen,
- h) die Errichtung, die Veräußerung und die Belastung von Beteiligungen an anderen Betrieben und Unternehmen,
- i) Aufnahme und Beendigung von Arbeitsgebieten.

(7) Die Leitung des regionalen Diakonischen Werkes ist verpflichtet, einen mit dem Verwaltungsrat einvernehmlich abgestimmten jährlichen Wirtschafts-, Stellen- und Investitionsplan dem Vorstand des Diakonischen Werkes zu dem vom Vorstand vorgegebenen Termin vorzulegen und das von den Gremien des Diakonischen Werkes beschlossene Budget sowie die genehmigte Wirtschafts-, Stellen- und Investitionsplanung einzuhalten. Über- und außerplanmäßige Abweichungen sind rechtzeitig und begründet dem Vorstand des Diakonischen Werkes zur Entscheidung vorzulegen. Er darf sie nur beschließen, wenn sie erforderlich und ihre Finanzierung sichergestellt ist. Die Rechnungslegung des regionalen Diakonischen Werkes wird regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, durch die Innenrevision des Diakonischen Werkes geprüft. § 23 Abs. 2 bleibt unberührt.

jeweils zu gemeinsamen Facharbeitsgemeinschaften gemäß § 11 zusammenschließen.

(8) Die Arbeitsgemeinschaften diakonischer Dienste im Stadt- und Landkreis gemäß § 8a der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. bestehen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gemäß § 12 fort.

(9) Den Vorsitz in der Mitgliederversammlung des gemeinsamen Werkes übernimmt für die Dauer von 5 Jahren der Vorsitzende der bisherigen Hauptversammlung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. Den Vorsitz im Aufsichtsrat des gemeinsamen Werkes übernimmt für die Dauer von 5 Jahren der Vorsitzende des bisherigen Verwaltungsrats des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. Die im Zeitpunkt des Zusammenschlusses amtierenden Vorstände der beteiligten Werke werden Mitglieder des Vorstands gemäß § 18 dieser Satzung. Den Vorstandsvorsitz übernimmt zunächst der bisherige Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. Anstellungsvertragliche Regelungen der Vorstandsämter sowie kirchengesetzliche Vorgaben bleiben unberührt.

(10) Bei einer Auflösung oder bei Wegfall seiner Zweckbestimmung fällt das Vermögen des Werkes an die Evangelischen Landeskirchen in Hessen und Nassau und von Kurhessen-Waldeck, die es ausschließlich und unmittelbar für gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke zu verwenden haben. Die Aufteilung richtet sich nach dem Verhältnis der Vermögenswerte, die von den beteiligten Kirchen und ihren Diakonischen Werken bei der Fusion oder zu einem späteren Zeitpunkt in das Werk eingebracht worden sind.

Vertrag
zwischen
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
und
der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks

Präambel

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck sind gerufen zum Dienst am Evangelium von Jesus Christus, das in der Botschaft der Heiligen Schrift und im Bekenntnis der Reformation bezeugt ist und in der Welt Gestalt gewinnen will.

Beide Kirchen nehmen die gemeinsame Verantwortung wahr, das Evangelium in Wort und Sakrament und in der Nächstenliebe in rechter Weise zu bezeugen. Diakonie ist als eine besondere Gestalt dieses Zeugnisses Wesens- und Lebensäußerung der Kirche und nimmt sich besonders Menschen in leiblicher Not, in seelischer Bedrängnis und in sozial ungerechten Verhältnissen an. Im Rahmen dieses Auftrages sucht sie auch die Ursachen dieser Nöte zu benennen und zu beheben. Sie richtet sich in ökumenischer Weite an Einzelne und Gruppen. Die Gestaltung der Diakonie – auch im Blick auf Zusammenarbeit und Einheit – gehört zur gemeinsamen Verantwortung der Kirchen.

Auf der Grundlage von Bibel und Bekenntnis und in Wahrnehmung der gemeinsamen kirchlichen Verantwortung unterstützen die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck eine gemeinsam getragene Diakonie in Hessen und in ihren landeskirchlichen Gebieten in Rheinland Pfalz und Thüringen. Sie fördern dadurch die Einheit des diakonischen Zeugnisses und stärken den Dienst am Nächsten zu dessen Wohl und Heil.

§ 1
Gemeinsames Diakonisches Werk

Die Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. ist ein gemeinsames Werk der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

§ 2
Zuordnung der Mitglieder des Diakonischen Werks

(1) Die Mitglieder des Diakonischen Werks sind der evangelischen Kirche nach Maßgabe der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Zuordnung diakonischer Einrichtungen zugeordnet.

(2) Die Aufhebung der Zuordnung eines Mitglieds des Diakonischen Werks zur evangelischen Kirche erfolgt einvernehmlich durch die beiden Kirchen im Benehmen mit dem Diakonischen Werk.

§ 3 Förderung des Diakonischen Werks

- (1) Beide Kirchen fördern die Arbeit des Diakonischen Werks, insbesondere indem sie
1. die Anliegen des Diakonischen Werks in der Öffentlichkeit und gegenüber Dritten unterstützen,
 2. theologisches Personal für die Geschäftsstellen des Diakonischen Werks bereitstellen,
 3. jährliche Zuweisungen für die Arbeit des Diakonischen Werks zur Verfügung stellen,
 4. die Gewährleistungsträgerschaft für die Zusatzversorgung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse in Darmstadt übernehmen.

Beide Kirchen stimmen sich dabei ab.

(2) Bis zum 31. Dezember 2015 gewähren die beiden Kirchen dem Diakonischen Werk finanzielle und personelle Unterstützung im Rahmen der bisherigen Förderung ihrer Diakonischen Werke. Ab dem Jahr 2016 wird die Förderung in einer gemeinsamen Vereinbarung mit dem Diakonischen Werk geregelt.

(3) Absatz 2 gilt nicht für Aufgaben des Diakonischen Werks, die im Auftrag einer der beiden Kirchen wahrgenommen werden. Hierüber sind gesonderte Vereinbarungen zwischen dem Diakonischen Werk und der jeweiligen Kirche zu treffen.

§ 4 Abstimmung in der Zusammenarbeit

Beide Kirchen stimmen sich in der Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk ab.

§ 5 Kirchenrechtliche Grundlagen

(1) Beide Kirchen schaffen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen für das Diakonische Werk.

(2) Solange einzelne Rechtsbereiche noch nicht einheitlich von beiden Kirchen geregelt sind, gilt für das Diakonische Werk, seine Mitglieder und deren Beschäftigten das Recht der bisher zuständigen Kirche fort.

§ 6 Zustimmung bei Satzungsänderungen

Änderungen der Satzung bedürfen der Zustimmung beider Kirchen.

§ 7 Koordinierungsausschuss Diakonisches Werk

(1) Beide Kirchen bilden einen Koordinierungsausschuss zur Vorbereitung von synodalen Entscheidungen, die das gemeinsame Diakonische Werk betreffen und einheitlich oder einvernehmlich zu regeln sind.

(2) Empfehlungen des Koordinierungsausschusses sollen einmütig gefasst werden; sie bedürfen jedoch mindestens der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder gemäß Absatz 3.

(3) Dem Koordinierungsausschuss gehören jeweils sechs Synodale der beiden Kirchen an. Sie werden von den Synoden entsandt.

(4) Zwei Vertreterinnen und Vertreter des gemeinsamen Diakonischen Werks können an den Sitzungen des Koordinierungsausschusses mit beratender Stimme teilnehmen. Die beratende Teilnahme von weiteren Personen bleibt unberührt.

(5) Der Koordinierungsausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 8

Gemeinsames Gesetzgebungsorgan für das Diakonische Werk

Beide Kirchen streben ein gemeinsames Gesetzgebungsorgan für das Recht des Diakonischen Werks und seiner Mitglieder an.

§ 9

Mitarbeit in kirchlichen Gremien

Sieht das Recht einer der beiden Kirchen eine Beteiligung des Diakonischen Werks in einem Gremium vor, kann diese auch von einer Person, die der jeweils anderen Kirche angehört, wahrgenommen werden.

§ 10

Laufzeit

Dieser Kirchenvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er kann jederzeit einvernehmlich geändert oder aufgehoben werden.

§ 11

Inkrafttreten

Dieser Kirchenvertrag tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Geltendes Recht	Änderungsvorschläge (Artikel 3)
<p style="text-align: center;">Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenordnung – KO)</p> <p style="text-align: center;">In der Fassung vom 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118)</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>Artikel 48. Zusammensetzung der Kirchenleitung. (1) Die Kirchenleitung besteht aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Kirchenpräsidentin als Vorsitzender oder dem Kirchenpräsidenten als Vorsitzendem, 2. der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter der Kirchenpräsidentin oder des Kirchenpräsidenten, 3. der Leiterin oder dem Leiter der Kirchenverwaltung, 4. den Dezernentinnen und Dezernenten der Kirchenverwaltung mit beratender Stimme, 5. zwei Mitgliedern des Kirchensynodalvorstandes, die von diesem entsandt werden, 6. zwei, drei oder vier nicht ordinierten Gemeindemitgliedern, die von der Kirchensynode auf die Dauer von sechs Jahren gewählt werden, 7. den Pröpstinnen und Pröpsten. <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>(4) Die Kirchenleitung gibt sich eine Geschäftsordnung. In ihr wird auch die beratende Teilnahme von weiteren Mitgliedern des Kirchensynodalvorstandes und der Kirchenverwaltung geregelt.</p> <p>(5) Ein Vorstandsmitglied des Diakonischen Werkes <u>in Hessen und Nassau</u> kann mit beratender Stimme an den Sitzungen der Kirchenleitung teilnehmen.</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>Artikel 69. Kirchliche Werke. (1) Die Kirche wird in ihrem Auftrag und Dienst durch von ihr anerkannte kirchliche Werke unterstützt.</p> <p>(2) Die Arbeit der kirchlichen Werke geschieht in der Bindung an die Heilige Schrift und unter Beachtung der kirchlichen Ordnung. Die freie Gestaltung der Arbeit dieser Werke wird gewährleistet. Sie tragen die Verantwortung in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen.</p> <p>(3) Diakonische Tätigkeit ist darauf gerichtet, das Evangelium in besonderer Weise mit Wort und Tat zu bezeugen. Zur Erfüllung dieses Auftrages übernimmt die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau die Verantwortung für die diakonische Ausrichtung ihrer kirchlichen Arbeit und für die Förderung der diakonischen Einrichtungen in ihrem Bereich.</p> <p>(4) <u>Im Diakonischen Werk schließen sich rechtlich selbstständige Träger diakonischer Einrichtungen zur gegenseitigen Förderung, Unterstützung und zur Durchführung gemeinsamer Aufgaben zusammen. Das Nähere wird durch Kirchengesetz geregelt.</u></p>	<p style="text-align: center;">Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenordnung – KO)</p> <p style="text-align: center;">In der Fassung vom 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118), geändert am...</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>Artikel 48. Zusammensetzung der Kirchenleitung. (1) Die Kirchenleitung besteht aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Kirchenpräsidentin als Vorsitzender oder dem Kirchenpräsidenten als Vorsitzendem, 2. der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter der Kirchenpräsidentin oder des Kirchenpräsidenten, 3. der Leiterin oder dem Leiter der Kirchenverwaltung, 4. den Dezernentinnen und Dezernenten der Kirchenverwaltung mit beratender Stimme, 5. zwei Mitgliedern des Kirchensynodalvorstandes, die von diesem entsandt werden, 6. zwei, drei oder vier nicht ordinierten Gemeindemitgliedern, die von der Kirchensynode auf die Dauer von sechs Jahren gewählt werden, 7. den Pröpstinnen und Pröpsten. <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>(4) Die Kirchenleitung gibt sich eine Geschäftsordnung. In ihr wird auch die beratende Teilnahme von weiteren Mitgliedern des Kirchensynodalvorstandes und der Kirchenverwaltung geregelt.</p> <p>(5) Ein Vorstandsmitglied des Diakonischen Werkes kann mit beratender Stimme an den Sitzungen der Kirchenleitung teilnehmen.</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>Artikel 69. Kirchliche Werke. (1) Die Kirche wird in ihrem Auftrag und Dienst durch von ihr anerkannte kirchliche Werke unterstützt.</p> <p>(2) Die Arbeit der kirchlichen Werke geschieht in der Bindung an die Heilige Schrift und unter Beachtung der kirchlichen Ordnung. Die freie Gestaltung der Arbeit dieser Werke wird gewährleistet. Sie tragen die Verantwortung in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen.</p> <p>(3) Diakonische Tätigkeit ist darauf gerichtet, das Evangelium in besonderer Weise mit Wort und Tat zu bezeugen. Zur Erfüllung dieses Auftrages übernimmt die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau die Verantwortung für die diakonische Ausrichtung ihrer kirchlichen Arbeit und für die Förderung der diakonischen Einrichtungen in ihrem Bereich.</p> <p>Artikel 69a. Diakonisches Werk. <u>Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau nimmt ihre Verantwortung für diakonische Einrichtungen insbesondere durch ihr Diakonisches Werk wahr. Das Diakonische Werk kann mehreren Kirchen zugeordnet sein.</u></p>

Geltendes Recht	Änderungsvorschläge (Artikel 4)
<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über die Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Diakonieggesetz)</p> <p style="text-align: center;">Vom 27. März 1988 (ABl. 1988 S. 81), in der Fassung vom 29. April 2001 (ABl. 2001 S. 213)</p> <p style="text-align: center;">Inhaltsverzeichnis</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p style="text-align: center;">I. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Auftrag zur Diakonie. Diakonie ist eine Lebens- und Wesensäußerung der Kirche Jesu Christi. Sie hat den Auftrag, Gottes Liebe allen Menschen zu bezeugen. Diakonische Arbeit unterstützt Menschen in leiblicher Not, seelischer Bedrängnis und in sozial ungerechten Verhältnissen. Sie ist angewiesen auf soziales Engagement und richtet sich an Einzelne und Gruppen ungeachtet des Geschlechts, der Abstammung, der Herkunft, der Religion oder der Zugehörigkeit zu Minderheiten. Diakonie arbeitet mit an der Überwindung von Armut, Benachteiligung und Ungerechtigkeit.</p> <p>§ 2. Diakonie in der Kirche. (1) Diakonie wird in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau in allen Bereichen ihres Wirkens durch Einzelpersonen, Kirchengemeinden und Gemeindegruppen, Dekanate, kirchliche Verbände und Gesamtkirche erfüllt.</p> <p>(2) Darüber hinaus wird Diakonie in besonderer Weise von <u>dem Diakonischen Werk in Hessen und Nassau</u> und von rechtlich selbstständigen Trägern wahrgenommen, die sich, gebunden durch ihre eigenen Satzungen, im Diakonischen Werk <u>in Hessen und Nassau</u> zusammenschließen.</p> <p style="text-align: center;">II. Diakonie in der Kirchengemeinde</p> <p>§ 3. Aufgaben der Kirchengemeinde. (1) Jede Kirchengemeinde nimmt in ihrem Gebiet im Rahmen ihrer Möglichkeiten diakonische Aufgaben wahr und leistet dadurch einen sichtbaren Beitrag zur Verkündigung des Evangeliums.</p> <p>(2) Die diakonische Arbeit in der Kirchengemeinde hat das Ziel, Menschen beizustehen, sie zu begleiten und zu fördern, soziale Ausgrenzung zu überwinden und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Zu den diakonischen Aufgaben in der Gemeinde gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Förderung der ehrenamtlichen Arbeit, b) Förderung diakonischen Bewusstseins, c) Organisation diakonischer Angebote, z.B. Nachbarschaftshilfe, Besuchsdienst, Kindertagesstätten, Diakoniestationen, ökumenische Partnerschaften, interkulturelle Zusammenarbeit und Flüchtlingshilfe, d) Vertretung diakonischer Anliegen in der örtlichen Öffentlichkeit, e) finanzielle Förderung diakonischer Arbeit, f) Durchführung der vom Diakonischen Werk <u>in Hessen und Nassau</u> mit Genehmigung der Kirchenleitung beschlossenen Sammlungen. 	<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über die Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Diakonieggesetz)</p> <p style="text-align: center;">Vom 27. März 1988 (ABl. 1988 S. 81), in der Fassung vom 29. April 2001 (ABl. 2001 S. 213), geändert am...</p> <p style="text-align: center;">Inhaltsverzeichnis</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p style="text-align: center;">I. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Auftrag zur Diakonie. Diakonie ist eine Lebens- und Wesensäußerung der Kirche Jesu Christi. Sie hat den Auftrag, Gottes Liebe allen Menschen zu bezeugen. Diakonische Arbeit unterstützt Menschen in leiblicher Not, seelischer Bedrängnis und in sozial ungerechten Verhältnissen. Sie ist angewiesen auf soziales Engagement und richtet sich an Einzelne und Gruppen ungeachtet des Geschlechts, der Abstammung, der Herkunft, der Religion oder der Zugehörigkeit zu Minderheiten. Diakonie arbeitet mit an der Überwindung von Armut, Benachteiligung und Ungerechtigkeit.</p> <p>§ 2. Diakonie in der Kirche. (1) Diakonie wird in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau in allen Bereichen ihres Wirkens durch Einzelpersonen, Kirchengemeinden und Gemeindegruppen, Dekanate, kirchliche Verbände und Gesamtkirche erfüllt.</p> <p>(2) Darüber hinaus wird Diakonie in besonderer Weise von <u>der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V., nachfolgend Diakonisches Werk genannt</u>, und von rechtlich selbstständigen Trägern wahrgenommen, die sich, gebunden durch ihre eigenen Satzungen, im Diakonischen Werk zusammenschließen.</p> <p style="text-align: center;">II. Diakonie in der Kirchengemeinde</p> <p>§ 3. Aufgaben der Kirchengemeinde. (1) Jede Kirchengemeinde nimmt in ihrem Gebiet im Rahmen ihrer Möglichkeiten diakonische Aufgaben wahr und leistet dadurch einen sichtbaren Beitrag zur Verkündigung des Evangeliums.</p> <p>(2) Die diakonische Arbeit in der Kirchengemeinde hat das Ziel, Menschen beizustehen, sie zu begleiten und zu fördern, soziale Ausgrenzung zu überwinden und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Zu den diakonischen Aufgaben in der Gemeinde gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Förderung der ehrenamtlichen Arbeit, b) Förderung diakonischen Bewusstseins, c) Organisation diakonischer Angebote, z.B. Nachbarschaftshilfe, Besuchsdienst, Kindertagesstätten, Diakoniestationen, ökumenische Partnerschaften, interkulturelle Zusammenarbeit und Flüchtlingshilfe, d) Vertretung diakonischer Anliegen in der örtlichen Öffentlichkeit, e) finanzielle Förderung diakonischer Arbeit, f) Durchführung der vom Diakonischen Werk mit Genehmigung der Kirchenleitung beschlossenen Sammlungen.

<p>(3) Die Gemeinde soll für diakonische Aufgaben, die sie selbst nicht leisten kann, die Einrichtung und Unterhaltung der erforderlichen Angebote anregen und mit den Trägern diakonischer Arbeit, die im Gemeindegebiet tätig sind, zusammenarbeiten.</p> <p>§ 4. Diakonieausschuss oder Diakoniebeauftragte. (1) Der Kirchenvorstand wählt für die Dauer seiner Amtszeit einen Diakonieausschuss oder eine Person als Diakoniebeauftragte.</p> <p>(2) Sofern ein Diakonieausschuss gebildet wird, sollen diesem angehören:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mitglieder des Kirchenvorstands, an der diakonischen Arbeit der Gemeinde beteiligte Gemeindeglieder, Personen, die von den im Bereich der Gemeinde tätigen Mitgliedern des Diakonischen Werks entsandt werden. <p>(3) Der Diakonieausschuss wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine für die Stellvertretung.</p> <p>§ 5. Aufgaben. (1) Der Diakonieausschuss oder die als Diakoniebeauftragte tätige Person sollen die diakonische Arbeit in der Gemeinde fördern und dem Kirchenvorstand Vorschläge für die Gestaltung dieser Arbeit machen. Sie sind bei der Beratung aller diakonischen Themen und vor allen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung diakonischer Aufgaben vom Kirchenvorstand zu hören.</p> <p>(2) Der Diakonieausschuss oder die als Diakoniebeauftragte tätige Person arbeiten mit den im Bereich der Gemeinde tätigen Mitgliedern des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u>, dem regionalen Diakonischen Werk und dem Dekanatsdiakonieausschuss oder der als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätigen Person zusammen.</p> <p style="text-align: center;">III. Diakonie in der Region</p> <p>§ 6. Regionale Bezugsgröße. Landkreise und kreisfreie Städte bilden die wesentliche Bezugsgröße für die regionale diakonische Arbeit.</p> <p>§ 7. Dekanatsdiakonieausschuss oder Dekanatsdiakoniebeauftragte. (1) Für die über den Bereich der einzelnen Gemeinden hinausgehenden diakonischen Aufgaben bildet die Dekanatssynode einen Dekanatsdiakonieausschuss oder beruft eine Person als Dekanatsdiakoniebeauftragte.</p> <p>(2) Besteht ein regionales Diakonisches Werk für den Bereich mehrerer Dekanate, können die beteiligten Dekanate einen gemeinsamen Dekanatsdiakonieausschuss bilden oder eine Person als gemeinsame Dekanatsdiakoniebeauftragte berufen.</p> <p>§ 8. Aufgaben. (1) Der Dekanatsdiakonieausschuss oder die als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätige Person fördern die diakonische Arbeit innerhalb des Dekanats. Sie beraten die Leitungsorgane des Dekanats in allen diakonischen Aufgaben. Sie halten Verbindung zu den Gemeinden, insbesondere zu deren Diakonieausschüssen oder Diakoniebeauftragten, zu den kirchlichen Verbänden, zum regionalen Diakonischen Werk und zu den diakonischen Trägern.</p>	<p>(3) Die Gemeinde soll für diakonische Aufgaben, die sie selbst nicht leisten kann, die Einrichtung und Unterhaltung der erforderlichen Angebote anregen und mit den Trägern diakonischer Arbeit, die im Gemeindegebiet tätig sind, zusammenarbeiten.</p> <p>§ 4. Diakonieausschuss oder Diakoniebeauftragte. (1) Der Kirchenvorstand wählt für die Dauer seiner Amtszeit einen Diakonieausschuss oder eine Person als Diakoniebeauftragte.</p> <p>(2) Sofern ein Diakonieausschuss gebildet wird, sollen diesem angehören:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mitglieder des Kirchenvorstands, an der diakonischen Arbeit der Gemeinde beteiligte Gemeindeglieder, Personen, die von den im Bereich der Gemeinde tätigen Mitgliedern des Diakonischen Werks entsandt werden. <p>(3) Der Diakonieausschuss wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine für die Stellvertretung.</p> <p>§ 5. Aufgaben. (1) Der Diakonieausschuss oder die als Diakoniebeauftragte tätige Person sollen die diakonische Arbeit in der Gemeinde fördern und dem Kirchenvorstand Vorschläge für die Gestaltung dieser Arbeit machen. Sie sind bei der Beratung aller diakonischen Themen und vor allen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung diakonischer Aufgaben vom Kirchenvorstand zu hören.</p> <p>(2) Der Diakonieausschuss oder die als Diakoniebeauftragte tätige Person arbeiten mit den im Bereich der Gemeinde tätigen Mitgliedern des Diakonischen Werks, dem regionalen Diakonischen Werk und dem Dekanatsdiakonieausschuss oder der als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätigen Person zusammen.</p> <p style="text-align: center;">III. Diakonie in der Region</p> <p>§ 6. Regionale Bezugsgröße. Landkreise und kreisfreie Städte bilden die wesentliche Bezugsgröße für die regionale diakonische Arbeit.</p> <p>§ 7. Dekanatsdiakonieausschuss oder Dekanatsdiakoniebeauftragte. (1) Für die über den Bereich der einzelnen Gemeinden hinausgehenden diakonischen Aufgaben bildet die Dekanatssynode einen Dekanatsdiakonieausschuss oder beruft eine Person als Dekanatsdiakoniebeauftragte.</p> <p>(2) Besteht ein regionales Diakonisches Werk für den Bereich mehrerer Dekanate, können die beteiligten Dekanate einen gemeinsamen Dekanatsdiakonieausschuss bilden oder eine Person als gemeinsame Dekanatsdiakoniebeauftragte berufen.</p> <p>§ 8. Aufgaben. (1) Der Dekanatsdiakonieausschuss oder die als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätige Person fördern die diakonische Arbeit innerhalb des Dekanats. Sie beraten die Leitungsorgane des Dekanats in allen diakonischen Aufgaben. Sie halten Verbindung zu den Gemeinden, insbesondere zu deren Diakonieausschüssen oder Diakoniebeauftragten, zu den kirchlichen Verbänden, zum regionalen Diakonischen Werk und zu den diakonischen Trägern.</p>
--	--

<p>(2) Der Dekanatsdiakonieausschuss entsendet ein Mitglied in die regionale Diakoniekonferenz. Die als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätige Person ist Mitglied der regionalen Diakoniekonferenz.</p> <p>§ 9. Zusammensetzung und Arbeitsweise. (1) Wird ein Dekanatsdiakonieausschuss gebildet, sollen diesem angehören:</p> <ol style="list-style-type: none"> je ein Mitglied der Diakonieausschüsse der Gemeinden oder die als Diakoniebeauftragte der Gemeinden tätigen Personen, 3 bis 5 Mitglieder der Dekanatsynode, darunter ein Pfarrer oder eine Pfarrerin, sowie 1 Mitglied des Dekanatsynodalvorstands, ein vom regionalen Diakonischen Werk entsandtes Mitglied. <p>(2) Der Dekanatsdiakonieausschuss wählt aus seiner Mitte für die Dauer der Wahlperiode der Dekanatsynode eine Person für den Vorsitz und eine für die Stellvertretung.</p> <p>(3) Der Dekanatsdiakonieausschuss wird mindestens zweimal jährlich von dem oder der Vorsitzenden einberufen. Er gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>§ 10. Diakoniekonferenz. (1) Zur Abstimmung aller diakonischen Aktivitäten in seinem Bereich richtet das Dekanat eine Diakoniekonferenz ein. Besteht ein regionales Diakonisches Werk für den Bereich mehrerer Dekanate, bilden die beteiligten Dekanate eine gemeinsame Diakoniekonferenz.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Diakoniekonferenz haben die Aufgabe, ihre diakonische Arbeit in der Region untereinander abzustimmen und abzusprechen. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Abstimmung und Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern, Information durch die Vertreter und Vertreterinnen, die von den Mitgliedern der Diakoniekonferenz in Ausschüsse und Gremien mit diakonischen Aufgabenbereichen entsandt wurden, Beratung über die Neuaufnahme oder Veränderung von Aufgabengebieten ihrer Mitglieder, Absprache gemeinsamer Standpunkte über regionale diakonische Anliegen. <p>(3) Die Diakoniekonferenz legt der Dekanatsynode und dem Vorstand des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u> jährlich einen schriftlichen Arbeitsbericht vor.</p> <p>§ 11. Zusammensetzung und Arbeitsweise. (1) Der Diakoniekonferenz gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> das vom Dekanatsynodalvorstand in den Diakonieausschuss entsandte Mitglied, ein vom Dekanatsdiakonieausschuss entsandtes Mitglied oder die als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätige Person, ein von der Dekanatsynode gewähltes Gemeindeglied, die Leitung des zuständigen regionalen Diakonischen Werks, je eine von den im Dekanat tätigen Mitgliedern des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u> entsandte Person, 	<p>(2) Der Dekanatsdiakonieausschuss entsendet ein Mitglied in die regionale Diakoniekonferenz. Die als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätige Person ist Mitglied der regionalen Diakoniekonferenz.</p> <p>§ 9. Zusammensetzung und Arbeitsweise. (1) Wird ein Dekanatsdiakonieausschuss gebildet, sollen diesem angehören:</p> <ol style="list-style-type: none"> je ein Mitglied der Diakonieausschüsse der Gemeinden oder die als Diakoniebeauftragte der Gemeinden tätigen Personen, 3 bis 5 Mitglieder der Dekanatsynode, darunter ein Pfarrer oder eine Pfarrerin, sowie 1 Mitglied des Dekanatsynodalvorstands, ein vom regionalen Diakonischen Werk entsandtes Mitglied. <p>(2) Der Dekanatsdiakonieausschuss wählt aus seiner Mitte für die Dauer der Wahlperiode der Dekanatsynode eine Person für den Vorsitz und eine für die Stellvertretung.</p> <p>(3) Der Dekanatsdiakonieausschuss wird mindestens zweimal jährlich von dem oder der Vorsitzenden einberufen. Er gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>§ 10. Diakoniekonferenz. (1) Zur Abstimmung aller diakonischen Aktivitäten in seinem Bereich richtet das Dekanat eine Diakoniekonferenz ein. Besteht ein regionales Diakonisches Werk für den Bereich mehrerer Dekanate, bilden die beteiligten Dekanate eine gemeinsame Diakoniekonferenz.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Diakoniekonferenz haben die Aufgabe, ihre diakonische Arbeit in der Region untereinander abzustimmen und abzusprechen. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Abstimmung und Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern, Information durch die Vertreter und Vertreterinnen, die von den Mitgliedern der Diakoniekonferenz in Ausschüsse und Gremien mit diakonischen Aufgabenbereichen entsandt wurden, Beratung über die Neuaufnahme oder Veränderung von Aufgabengebieten ihrer Mitglieder, Absprache gemeinsamer Standpunkte über regionale diakonische Anliegen. <p>(3) Die Diakoniekonferenz legt der Dekanatsynode und dem Vorstand des Diakonischen Werks jährlich einen schriftlichen Arbeitsbericht vor.</p> <p>§ 11. Zusammensetzung und Arbeitsweise. (1) Der Diakoniekonferenz gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> das vom Dekanatsynodalvorstand in den Diakonieausschuss entsandte Mitglied, ein vom Dekanatsdiakonieausschuss entsandtes Mitglied oder die als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätige Person, ein von der Dekanatsynode gewähltes Gemeindeglied, die Leitung des zuständigen regionalen Diakonischen Werks, je eine von den im Dekanat tätigen Mitgliedern des Diakonischen Werks entsandte Person,
--	--

<p>f) je eine von den im Dekanat bestehenden übergemeindlichen diakonischen Einrichtungen des Dekanats, der Kirchengemeinden oder kirchlicher Verbände entsandte Person.</p> <p>Bilden mehrere Dekanate die Diakoniekonferenz, werden die Mitglieder zu a) und c) von jedem Dekanat entsandt. Für den Bereich des regionalen Diakonischen Werks Frankfurt kann von der Berufung des Mitgliedes zu a) und b) abgewichen werden.</p> <p>(2) Die Diakoniekonferenz wählt für die Dauer der Wahlperiode der Dekanatssynode eine Person aus ihrer Mitte für den Vorsitz und eine für die Stellvertretung. Die Personen für den Vorsitz sowie die Stellvertretung bleiben bis zur Neuwahl im Amt.</p> <p>(3) Die Diakoniekonferenz wird mindestens zweimal jährlich von dem oder der Vorsitzenden einberufen. Der oder die Vorsitzende ist für die Geschäftsführung der Diakoniekonferenz verantwortlich. Die Diakoniekonferenz gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>§ 12. Regionale Diakonische Werke. (1) Zur Durchführung, Förderung und Unterstützung der diakonischen Arbeit in den Gemeinden und Dekanaten <u>richtet das Diakonische Werk in Hessen und Nassau unter Beteiligung der Dekanate auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte regionale Diakonische Werke ein. Das Nähere regelt die Satzung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</u></p> <p>(2) Zu den Aufgaben der regionalen Diakonischen Werke gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Beratung, Begleitung und Betreuung rat- und Hilfesuchender Menschen, Angebot von Hilfen für Menschen in besonderen Lebenslagen und Krisensituationen, Entwicklung von Konzepten für die regionale diakonische Arbeit und Bildung von Arbeitsschwerpunkten zur Behebung besonderer Problemlagen innerhalb der Rahmenvorgaben des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau,</u> Anregung diakonischer Aktivitäten in den Gemeinden und Dekanaten sowie deren Begleitung bei Bedarf, Vernetzung der diakonischen Arbeit in der Region. <p>(3) Das regionale Diakonische Werk arbeitet mit den Dekanatsdiakonieausschüssen, den als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätigen Personen, den Diakoniekonferenzen und den diakonischen Einrichtungen in der Region sowie mit anderen gesamtkirchlichen Diensten eng zusammen.</p> <p>(4) Das regionale Diakonische Werk vertritt das Diakonische Werk <u>in Hessen und Nassau</u> als Verband der freien Wohlfahrtspflege in seiner Region. Ihnen obliegt auch die Vertretung der diakonischen Interessen im Benehmen mit der Diakoniekonferenz. Die Selbstständigkeit der Träger diakonischer Einrichtungen bleibt unberührt.</p> <p>(5) Das regionale Diakonische Werk legt der Dekanatssynode und dem Vorstand des Diakonischen Werks jährlich einen schriftlichen Arbeitsbericht vor und informiert die Mitglieder der Diakoniekonferenz zeitnah über seine Gremienarbeit.</p>	<p>f) je eine von den im Dekanat bestehenden übergemeindlichen diakonischen Einrichtungen des Dekanats, der Kirchengemeinden oder kirchlicher Verbände entsandte Person.</p> <p>Bilden mehrere Dekanate die Diakoniekonferenz, werden die Mitglieder zu a) und c) von jedem Dekanat entsandt. Für den Bereich des regionalen Diakonischen Werks Frankfurt kann von der Berufung des Mitgliedes zu a) und b) abgewichen werden.</p> <p>(2) Die Diakoniekonferenz wählt für die Dauer der Wahlperiode der Dekanatssynode eine Person aus ihrer Mitte für den Vorsitz und eine für die Stellvertretung. Die Personen für den Vorsitz sowie die Stellvertretung bleiben bis zur Neuwahl im Amt.</p> <p>(3) Die Diakoniekonferenz wird mindestens zweimal jährlich von dem oder der Vorsitzenden einberufen. Der oder die Vorsitzende ist für die Geschäftsführung der Diakoniekonferenz verantwortlich. Die Diakoniekonferenz gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>§ 12. Regionale Diakonische Werke. (1) Zur Durchführung, Förderung und Unterstützung der diakonischen Arbeit in den <u>Kirchengemeinden</u> und Dekanaten <u>bestehen</u> auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte regionale Diakonische Werke.</p> <p><i>Anm.: § 12 muss noch einmal geändert werden, wenn die künftige Trägerschaft der rDW's entschieden ist.</i></p> <p>(2) Zu den Aufgaben der regionalen Diakonischen Werke gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Beratung, Begleitung und Betreuung rat- und Hilfesuchender Menschen, Angebot von Hilfen für Menschen in besonderen Lebenslagen und Krisensituationen, Entwicklung von Konzepten für die regionale diakonische Arbeit und Bildung von Arbeitsschwerpunkten zur Behebung besonderer Problemlagen innerhalb der Rahmenvorgaben des Diakonischen Werks <u>...</u>, Anregung diakonischer Aktivitäten in den Gemeinden und Dekanaten sowie deren Begleitung bei Bedarf, Vernetzung der diakonischen Arbeit in der Region. <p>(3) Das regionale Diakonische Werk arbeitet mit den Dekanatsdiakonieausschüssen, den als Dekanatsdiakoniebeauftragte tätigen Personen, den Diakoniekonferenzen und den diakonischen Einrichtungen in der Region sowie mit anderen gesamtkirchlichen Diensten eng zusammen.</p> <p>(4) Das regionale Diakonische Werk vertritt das Diakonische Werk als Verband der freien Wohlfahrtspflege in seiner Region. Ihnen obliegt auch die Vertretung der diakonischen Interessen im Benehmen mit der Diakoniekonferenz. Die Selbstständigkeit der Träger diakonischer Einrichtungen bleibt unberührt.</p> <p>(5) Das regionale Diakonische Werk legt der Dekanatssynode und dem Vorstand des Diakonischen Werks jährlich einen schriftlichen Arbeitsbericht vor und informiert die Mitglieder der Diakoniekonferenz zeitnah über seine Gremienarbeit.</p>
---	---

<p>(6) Der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main nimmt in seinem Bereich auch diakonische Aufgaben wahr. Die bestehenden Regelungen in Bezug auf den Fachbereich Diakonisches Werk bleiben unberührt.</p> <p>§ 13. Mitgliedschaft der Dekanate. (1) Die Dekanate der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sind Mitglieder des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u>. Durch die Mitgliedschaft der Dekanate sind die sie bildenden Kirchengemeinden sowie die von diesen Kirchengemeinden getragenen Verbände dem Diakonischen Werk <u>in Hessen und Nassau</u> angeschlossen.</p> <p>(2) Die Dekanatssynode entsendet für die Dauer ihrer Amtszeit eine Person in die <u>Hauptversammlung</u> des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u>.</p> <p>(3) Die Mitgliedschaft des Evangelischen Regionalverbands Frankfurt am Main im Diakonischen Werk <u>in Hessen und Nassau</u> bleibt unberührt.</p>	<p>(6) Der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main nimmt in seinem Bereich auch diakonische Aufgaben wahr. Die bestehenden Regelungen in Bezug auf den Fachbereich Diakonisches Werk bleiben unberührt.</p> <p>§ 13. Mitgliedschaft der Dekanate. (1) Die Dekanate der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sind Mitglieder des Diakonischen Werks. Durch die Mitgliedschaft der Dekanate sind die sie bildenden Kirchengemeinden sowie die von diesen Kirchengemeinden getragenen Verbände dem Diakonischen Werk angeschlossen.</p> <p>(2) Die Dekanatssynode entsendet für die Dauer ihrer Amtszeit eine Person in die <u>Mitgliederversammlung</u> des Diakonischen Werks.</p> <p>(3) Die Mitgliedschaft des Evangelischen Regionalverbands Frankfurt am Main im Diakonischen Werk bleibt unberührt.</p>
<p style="text-align: center;">IV. Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau</p>	<p style="text-align: center;">IV. Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau</p>
<p>§ 14. Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und Diakonisches Werk in Hessen und Nassau. (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat die Verantwortung für die diakonische Ausrichtung ihrer kirchlichen Arbeit und für die Förderung der diakonischen Einrichtungen in ihrem Bereich. Für den diakonischen Dienst besteht auf vereinsrechtlicher Grundlage das Diakonische Werk <u>in Hessen und Nassau</u>. Im Diakonischen Werk <u>in Hessen und Nassau</u> schließen sich rechtlich selbstständige Träger diakonischer Einrichtungen zur gegenseitigen Förderung, Unterstützung und zur Durchführung gemeinsamer Aufgaben zusammen. Sie unterstreichen damit ihre kirchliche Bindung und Ausrichtung.</p> <p><u>(2) Aufgaben, Organisation und Arbeitsweise des Diakonischen Werks ergeben sich aus den Bestimmungen seiner Satzung. Die Satzung des Diakonischen Werks muss bestimmen:</u></p> <p>a) <u>Voraussetzungen für die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk,</u> b) <u>Rechte und Pflichten der Mitglieder,</u> c) <u>Organisation der regionalen Diakonischen Werke.</u></p> <p>(3) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und das Diakonische Werk <u>in Hessen und Nassau</u> arbeiten zur Erfüllung des diakonischen Auftrags eng zusammen.</p> <p>(4) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau stellt für die Arbeit des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau jährliche Zuweisungen zur Verfügung, wobei die Zuweisung für die regionalen Diakonischen Werke im Haushaltsplan gesondert auszuweisen ist. Dabei gilt das kirchliche Haushaltsrecht, insbesondere sind Wirtschafts- und Stellenplan jährlich vorzulegen.</p> <p>(5) Die Satzung des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u> und etwaige Änderungen bedürfen der Zustimmung der <u>Kirchensynode</u> der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p>	<p>§ 14. Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und Diakonisches Werk. (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat die Verantwortung für die diakonische Ausrichtung ihrer kirchlichen Arbeit und für die Förderung der diakonischen Einrichtungen in ihrem Bereich. Für den diakonischen Dienst besteht auf vereinsrechtlicher Grundlage das Diakonische Werk. Im Diakonischen Werk schließen sich rechtlich selbstständige Träger diakonischer Einrichtungen zur gegenseitigen Förderung, Unterstützung und zur Durchführung gemeinsamer Aufgaben zusammen. Sie unterstreichen damit ihre kirchliche Bindung und Ausrichtung.</p> <p style="text-align: center;"><i>aufgehoben</i></p> <p>(3) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und das Diakonische Werk arbeiten zur Erfüllung des diakonischen Auftrags eng zusammen.</p> <p>(4) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau stellt für die Arbeit des Diakonischen Werks jährliche Zuweisungen zur Verfügung, wobei die Zuweisung für die regionalen Diakonischen Werke im Haushaltsplan gesondert auszuweisen ist. Dabei gilt das kirchliche Haushaltsrecht, insbesondere sind Wirtschafts- und Stellenplan jährlich vorzulegen.</p> <p>(5) Die Satzung des Diakonischen Werks und etwaige Änderungen bedürfen der Zustimmung der <u>Kirchenleitung</u> der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p>

<p>§ 15. Vertretung in der Hauptversammlung. <u>In die Hauptversammlung des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau folgende Personen entsandt:</u></p> <p>a) <u>4 Mitglieder, die durch die Kirchensynode zu wählen sind.</u></p> <p>b) <u>4 Mitglieder, die durch die Kirchenleitung benannt werden.</u></p> <p>§ 16. Vertretung im Hauptausschuss. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau wird im <u>Hauptauschuss</u> des Diakonischen Werks <u>in Hessen und Nassau</u> durch drei von der Kirchenleitung entsandte Mitglieder vertreten.</p> <p>§ 17. Prüfungsvorschriften. (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat das Recht, die sach- und ordnungsgemäße Verwendung ihrer Zuweisungen an das Diakonische Werk <u>in Hessen und Nassau</u> jederzeit durch eigene Beauftragte oder das Rechnungsprüfungsamt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau prüfen zu lassen.</p> <p>(2) Das Diakonische Werk <u>in Hessen und Nassau</u> erstattet der Kirchenleitung jährlich einen schriftlichen Arbeitsbericht, der der Kirchensynode zugeleitet wird. Es legt seinen geprüften Jahresabschluss vor und berichtet über seine Wirtschafts- und Personalplanung.</p>	<p>§ 15. Vertretung der Kirchensynode in der Mitgliederversammlung. <u>Die Kirchensynode entsendet drei Personen in die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks.</u></p> <p>§ 16. Vertretung im Aufsichtsrat. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau wird im <u>Aufsichtsrat</u> des Diakonischen Werks durch drei von der Kirchenleitung entsandte Mitglieder vertreten.</p> <p>§ 17. Prüfungsvorschriften. (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat das Recht, die sach- und ordnungsgemäße Verwendung ihrer Zuweisungen an das Diakonische Werk in jederzeit durch eigene Beauftragte oder das Rechnungsprüfungsamt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau prüfen zu lassen.</p> <p>(2) Das Diakonische Werk erstattet der Kirchenleitung jährlich einen schriftlichen Arbeitsbericht, der der Kirchensynode zugeleitet wird. Es legt seinen geprüften Jahresabschluss vor und berichtet über seine Wirtschafts- und Personalplanung.</p>
---	---

ARRГ.EKHN	Änderungsvorschlag (Artikel 5)
<p align="center"><u>Kirchengesetz</u> <u>über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst</u> <u>(Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARRГ)</u></p> <p align="center">Vom 29. November 1979 (ABI. 1979 S. 228), geändert am 24. November 2009 (ABI. 2010 S. 15)</p>	<p align="center"><u>Arbeitsrechtsregelungsgesetz</u> <u>der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau</u> <u>(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRГ.EKHN)</u></p> <p align="center">Vom 29. November 1979 (ABI. 1979 S. 228), zuletzt geändert am ...</p>
<p align="center">Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Grundsatz. Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Zur Erfüllung dieses Auftrages sollen die in Kirche und Diakonie tätigen Menschen in ihrem beruflichen Wirken wie in ihrer Lebensführung beitragen. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit der Vertreter von Leitungsorganen und Mitarbeitern, die auch bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>	<p align="center">Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Grundsatz. Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Zur Erfüllung dieses Auftrages sollen die in Kirche und Diakonie tätigen Menschen in ihrem beruflichen Wirken wie in ihrer Lebensführung beitragen. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit der Vertreter von Leitungsorganen und Mitarbeitern, die auch bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>
<p>§ 2. Geltungsbereich. (1) Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden und Dekanate sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Es gilt ferner für alle rechtlich selbständigen, nichtdiakonischen Einrichtungen, die der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zugeordnet sind; die Kirchenleitung kann Ausnahmen zulassen.</p> <p><u>(2) Die Regelungen dieses Kirchengesetzes gelten im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau, wenn dessen Hauptversammlung der Übernahme zugestimmt hat.</u></p>	<p>§ 2. Geltungsbereich. Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden und Dekanate sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Es gilt ferner für alle rechtlich selbständigen, nichtdiakonischen Einrichtungen, die der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zugeordnet sind; die Kirchenleitung kann Ausnahmen zulassen.</p>
<p>§ 3. Organe. Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet.</p>	<p>§ 3. Organe. Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet.</p>
<p>§ 4. Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen. (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich.</p> <p>(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.</p>	<p>§ 4. Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen. (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich.</p> <p>(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.</p>
<p align="center">Abschnitt II: Arbeitsrechtliche Kommission</p> <p>§ 5. Aufgaben. (1) Die Kommission hat die Aufgabe, für die Mitarbeiter (Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) im Haupt- und Nebenberuf Regelungen zu beraten und zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung der Arbeitsverhältnisse betreffen.</p> <p>(2) Die Kommission hat ferner die Aufgabe, a) bei Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts mitzuwirken,</p>	<p align="center">Abschnitt II: Arbeitsrechtliche Kommission</p> <p>§ 5. Aufgaben. (1) Die Kommission hat die Aufgabe, für die Mitarbeiter (Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) im Haupt- und Nebenberuf Regelungen zu beraten und zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung der Arbeitsverhältnisse betreffen.</p> <p>(2) Die Kommission hat ferner die Aufgabe, a) bei Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts mitzuwirken,</p>

<p>b) bei solchen allgemeinen Regelungen für die Dienstverhältnisse der Kirchenbeamten mitzuwirken, die zugleich Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sind oder werden sollen.</p>	<p>b) bei solchen allgemeinen Regelungen für die Dienstverhältnisse der Kirchenbeamten mitzuwirken, die zugleich Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sind oder werden sollen.</p>
<p>§ 6. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <p>a) fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</p> <p>b) <u>fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</u></p> <p>c) fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</p> <p>d) <u>fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</u></p> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitglieds tritt.</p> <p>(3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann nur sein, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> zu kirchlichen Ämtern der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen <u>oder diakonischen</u> Dienst steht. <p>Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann jede entsendende Stelle ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied entsenden, das nicht haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen <u>oder diakonischen</u> Dienst steht.</p>	<p>§ 6. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <p>a) fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</p> <p>b) fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitglieds tritt.</p> <p>(3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann nur sein, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> zu kirchlichen Ämtern der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen Dienst steht. <p>Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann jede entsendende Stelle ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied entsenden, das nicht haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen Dienst steht.</p>
<p>§ 7. Vertretung der Mitarbeiter. (1) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt.</p> <p>(2) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss kirchlicher <u>oder diakonischer</u> Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht und die allen kirchlichen <u>und diakonischen</u> Mitarbeitern offenstehen.</p> <p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Mitarbeitervereinigungen, denen mindestens <u>je</u> dreihundert der von diesem Kirchengesetz betroffenen Mitarbeiter <u>aus dem Bereich der Kirche oder der Diakonie</u> angehören. <u>Steht eine Vereinigung sowohl kirchlichen als auch diakonischen Mitarbeitern offen, so sind für beide Mitarbeitergruppen getrennte Mitgliederbestände gegenüber dem Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter glaubhaft zu machen, der auch die Feststellungen nach Absatz 4 Satz 1 trifft.</u></p> <p>(4) Sind mehrere Mitarbeitervereinigungen entsendungsberechtigt, richtet sich die Zahl der von jeder Vereinigung zu entsendenden Vertreter nach der Zahl ihrer Mitglieder (d'Hondt'sches Verfahren); Stichtag für die Feststellung</p>	<p>§ 7. Vertretung der Mitarbeiter. (1) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt.</p> <p>(2) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss kirchlicher Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht und die allen kirchlichen Mitarbeitern offenstehen.</p> <p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Mitarbeitervereinigungen, denen mindestens dreihundert der von diesem Kirchengesetz betroffenen Mitarbeiter angehören.</p> <p>(4) Sind mehrere Mitarbeitervereinigungen entsendungsberechtigt, richtet sich die Zahl der von jeder Vereinigung zu entsendenden Vertreter nach der Zahl ihrer Mitglieder (d'Hondt'sches Verfahren); Stichtag für die Feststellung</p>

<p>der Mitgliederzahlen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Kommission liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsbe- rechtigung oder die Sitzverteilung entscheidet auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung oder der nach § 17 Berechtigten der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p> <p>(5) Die Glaubhaftmachung kann insbesondere durch eidesstattliche Versicherung eines Mitgliedes des Vertretungsorgans einer Mitarbeitervereinigung vor einem deutschen Notar zur Vorlegung bei dem Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter erfolgen.</p>	<p>der Mitgliederzahlen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Kommission liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsbe- rechtigung oder die Sitzverteilung entscheidet auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung oder der nach § 17 Berechtigten der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p> <p>(5) Die Glaubhaftmachung kann insbesondere durch eidesstattliche Versicherung eines Mitgliedes des Vertretungsorgans einer Mitarbeitervereinigung vor einem deutschen Notar zur Vorlegung bei dem Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter erfolgen.</p>
<p>§ 8. Vertreter der Leitungsorgane. (1) Die Vertreter der Leitungsorgane <u>aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau</u> werden von der Kirchenleitung entsandt.</p> <p>(2) Die Vertreter der Leitungsorgane <u>aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau werden durch den Hauptausschuss des Diakonischen Werkes entsandt.</u></p>	<p>§ 8. Vertreter der Leitungsorgane. Die Vertreter der Leitungsorgane werden von der Kirchenleitung entsandt.</p>
<p>§ 9. Amtszeit. (1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur Bildung einer neuen Kommission im Amt. Eine vorzeitige Abberufung und eine erneute Entsendung sind möglich.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft endet nach Wegfall der Voraussetzungen, die für die Entsendung bestimmend waren. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, wird von der entsendenden Stelle unverzüglich ein Nachfolger für den Rest der Amtszeit entsandt. Die Mitgliedschaft ruht, sobald und solange die Führung der Dienstgeschäfte untersagt worden ist.</p> <p>(3) Bestehen Zweifel an der Berechtigung der Mitgliedschaft, entscheidet auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Kommission der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p>	<p>§ 9. Amtszeit. (1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur Bildung einer neuen Kommission im Amt. Eine vorzeitige Abberufung und eine erneute Entsendung sind möglich.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft endet nach Wegfall der Voraussetzungen, die für die Entsendung bestimmend waren. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, wird von der entsendenden Stelle unverzüglich ein Nachfolger für den Rest der Amtszeit entsandt. Die Mitgliedschaft ruht, sobald und solange die Führung der Dienstgeschäfte untersagt worden ist.</p> <p>(3) Bestehen Zweifel an der Berechtigung der Mitgliedschaft, entscheidet auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Kommission der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p>
<p>§ 10. Rechtsstellung. (1) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind in dem für die Kommissionstätigkeit erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Aufwendungen werden nach Maßgabe des § 16 ersetzt.</p> <p>(2) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Während der Amtsdauer und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtsperiode haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitarbeitervertreter nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau <u>oder nach den Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau</u> besteht.</p>	<p>§ 10. Rechtsstellung. (1) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind in dem für die Kommissionstätigkeit erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Aufwendungen werden nach Maßgabe des § 16 ersetzt.</p> <p><u>(1a) Der erforderliche Umfang der Freistellung nach Absatz 1 Satz 3 wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.</u></p> <p>(2) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Während der Amtsdauer und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtsperiode haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitarbeitervertreter nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau besteht.</p>

<p>§ 11. Vorsitz und Geschäftsführung. (1) Die Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Vorsitzender und Stellvertreter sollen im jährlichen Wechsel aus den als Vertreter der Mitarbeiter und aus den als Vertreter von Leitungsorganen entsandten Mitgliedern gewählt werden; sie dürfen nicht derselben Gruppe angehören.</p> <p>(2) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens <u>einem Viertel der Mitglieder</u> unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage.</p> <p>(3) Der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn <u>ein Viertel</u> der Mitglieder dies beantragt.</p> <p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen und zur Vorbereitung ihrer Entscheidung Ausschüsse bilden.</p> <p>(5) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.</p> <p>(6) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterzeichnen.</p> <p>(7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.</p>	<p>§ 11. Vorsitz und Geschäftsführung. (1) Die Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Vorsitzender und Stellvertreter sollen im jährlichen Wechsel aus den als Vertreter der Mitarbeiter und aus den als Vertreter von Leitungsorganen entsandten Mitgliedern gewählt werden; sie dürfen nicht derselben Gruppe angehören.</p> <p>(2) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens <u>drei Mitgliedern</u> unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage.</p> <p>(3) Der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn <u>drei Mitglieder</u> dies <u>beantragen</u>.</p> <p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen und zur Vorbereitung ihrer Entscheidung Ausschüsse bilden.</p> <p>(5) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.</p> <p>(6) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterzeichnen.</p> <p>(7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.</p>
<p>§ 12. Beschlussverfahren. (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens <u>drei Viertel ihrer Mitglieder</u>, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(2) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 5 Absatz 1 werden den entsendenden Stellen zugeleitet. Sie treten, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird, vier Wochen nach Zugang an die entsendenden Stellen in Kraft, sofern keine Einwendungen nach § 13 erhoben werden. Sie sind nach Erlangung der Rechtskraft im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau <u>und in dem Mitteilungsblatt des Diakonischen Werkes</u> zu veröffentlichen.</p> <p>(3) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so <u>kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder</u> der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss (§ 14) anrufen.</p>	<p>§ 12. Beschlussverfahren. (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens <u>sieben Mitglieder</u>, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(2) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 5 Absatz 1 werden den entsendenden Stellen zugeleitet. Sie treten, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird, vier Wochen nach Zugang an die entsendenden Stellen in Kraft, sofern keine Einwendungen nach § 13 erhoben werden. Sie sind nach Erlangung der Rechtskraft im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zu veröffentlichen.</p> <p>(3) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so <u>können drei Mitglieder</u> der Arbeitsrechtlichen Kommission <u>oder eine entsendende Stelle</u> den Schlichtungsausschuss (§ 14) anrufen.</p>

<p>§ 13. Einspruchsverfahren. (1) Die entsendenden Stellen haben das Recht, die nochmalige Beratung und Beschlussfassung der Kommission zu verlangen. Dieses Recht kann von einer Stelle allein oder von mehreren entsendenden Stellen gemeinsam ausgeübt werden, sofern diese allein oder zusammen mindestens ein Viertel der gesetzlichen Mitglieder in die Kommission entsenden. Der Einspruch muss dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission mit schriftlicher Begründung binnen einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Zuleitung des Beschlusses zugehen. Der Vorsitzende beruft unverzüglich eine erneute Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ein.</p> <p>(2) Gegen einen erneuten Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission steht den entsendenden Stellen die Anrufung des Schlichtungsausschusses zu. Absatz 1 gilt entsprechend.</p>	<p>§ 13. Einspruchsverfahren. (1) Die entsendenden Stellen haben das Recht, die nochmalige Beratung und Beschlussfassung der Kommission zu verlangen. Dieses Recht kann von einer Stelle allein oder von mehreren entsendenden Stellen gemeinsam ausgeübt werden, sofern diese allein oder zusammen mindestens ein Viertel der gesetzlichen Mitglieder in die Kommission entsenden. Der Einspruch muss dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission mit schriftlicher Begründung binnen einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Zuleitung des Beschlusses zugehen. Der Vorsitzende beruft unverzüglich eine erneute Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ein.</p> <p>(2) Gegen einen erneuten Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission steht den entsendenden Stellen die Anrufung des Schlichtungsausschusses zu. Absatz 1 gilt entsprechend.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt III: Schlichtungsverfahren</p> <p>§ 14. Schlichtungsausschuss. (1) Zur Entscheidung in den Fällen der §§ 7 Absatz 4, 9 Absatz 3, 12 Absatz 3 und 13 Absatz 2 wird ein Schlichtungsausschuss aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern gebildet. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu bestellen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitgliedes tritt. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.</p> <p>(2) Jede der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen (§ 6 Absatz 1) entsendet <u>einen</u> Beisitzer und <u>dessen</u> Stellvertreter.</p> <p>(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Dreiviertelmehrheit der gesetzlichen Zahl der Kommissionsmitglieder benannt. Kommt nach zwei Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, erfolgt die Benennung in einer weiteren Sitzung entsprechend dem Verfahren nach § 12 Absatz 1 Satz 3.</p> <p>(4) Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sollen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben.</p> <p>(5) Die Amtszeit des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und der Beisitzer sowie die Amtszeit der Stellvertreter beträgt vier Jahre. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Absatz 2 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter berufen.</p> <p>(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p> <p>(7) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>(8) Der Schlichtungsausschuss beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder in geheimer Beratung.</p> <p>(9) Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses werden im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt III: Schlichtungsverfahren</p> <p>§ 14. Schlichtungsausschuss. (1) Zur Entscheidung in den Fällen der §§ 7 Absatz 4, 9 Absatz 3, 12 Absatz 3 und 13 Absatz 2 wird ein Schlichtungsausschuss aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern gebildet. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu bestellen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitgliedes tritt. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.</p> <p>(2) Jede der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen (§ 6 Absatz 1) entsendet <u>zwei</u> Beisitzer und <u>deren</u> Stellvertreter.</p> <p>(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Dreiviertelmehrheit der gesetzlichen Zahl der Kommissionsmitglieder benannt. Kommt nach zwei Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, erfolgt die Benennung in einer weiteren Sitzung entsprechend dem Verfahren nach § 12 Absatz 1 Satz 3.</p> <p>(4) Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sollen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben.</p> <p>(5) Die Amtszeit des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und der Beisitzer sowie die Amtszeit der Stellvertreter beträgt vier Jahre. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Absatz 2 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter berufen.</p> <p>(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p> <p>(7) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>(8) Der Schlichtungsausschuss beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder in geheimer Beratung.</p> <p>(9) Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses werden im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und</p>

<p>Nassau sowie in dem Mitteilungsblatt des Diakonischen Werkes veröffentlicht.</p>	<p>Nassau veröffentlicht.</p>
<p>Abschnitt IV: Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> <p>§ 15. Beginn der Amtszeit. (1) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beginnt drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes und endet mit Ablauf der Wahlperiode nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p> <p>(2) Zu ihrer ersten Sitzung wird die Kommission vom Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter einberufen, der die Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden leitet.</p> <p>(3) Sofern und solange kein Schlichtungsausschuss besteht, werden dessen Aufgaben vom Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter wahrgenommen.</p>	<p>Abschnitt IV: Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> <p>§ 15. Beginn der Amtszeit. (1) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beginnt drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes und endet mit Ablauf der Wahlperiode nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p> <p>(2) Zu ihrer ersten Sitzung wird die Kommission vom Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter einberufen, der die Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden leitet.</p> <p>(3) Sofern und solange kein Schlichtungsausschuss besteht, werden dessen Aufgaben vom Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter wahrgenommen.</p>
<p>§ 16. Kosten. Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau getragen. Die den Mitgliedern der Kommission und des Schlichtungsausschusses entstehenden notwendigen Aufwendungen werden in entsprechender Anwendung der bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geltenden reisekostenrechtlichen Bestimmungen für Mitarbeitervertreter von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ersetzt. Die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission können sich eines juristischen sachkundigen Beistandes bedienen, der Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland sein muss und dessen Auslagen aus Mitteln der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erstattet werden.</p>	<p>§ 16. Kosten. (1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau getragen. Die den Mitgliedern der Kommission und des Schlichtungsausschusses entstehenden notwendigen Aufwendungen werden in entsprechender Anwendung der bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geltenden reisekostenrechtlichen Bestimmungen für Mitarbeitervertreter von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ersetzt. Die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission können sich eines juristischen sachkundigen Beistandes bedienen, der Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland sein muss und dessen Auslagen aus Mitteln der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erstattet werden.</p> <p>(2) <u>Die Vertreter der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten ein Sachkostenbudget, das sie selbst verwalten. Die Höhe des Sachkostenbudgets wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.</u></p>
<p>§ 17. Entsendung. <u>Solange im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und des Diakonischen Werkes zum jeweiligen Stichtag keine der Vereinigungen kirchlicher oder diakonischer Mitarbeiter entsendungsberechtigt ist oder von ihrem Entsendungsrecht gemäß § 7 Gebrauch macht, werden die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen oder diakonischen Dienst durch die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes entsandt.</u> § 6 Absatz 3 bleibt unberührt.</p>	<p>§ 17. Entsendung. <u>Wenn keine der Vereinigungen kirchlicher Mitarbeiter entsendungsberechtigt ist oder von ihrem Entsendungsrecht gemäß § 7 Gebrauch macht, werden die Vertreter der Mitarbeiter durch die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau entsandt.</u> § 6 Absatz 3 bleibt unberührt.</p>
<p>§ 18. Änderung geltender Vorschriften. (1) Das geltende kirchliche Arbeitsrecht bleibt in Kraft, soweit nicht durch dieses Kirchengesetz oder in Vollzug dieses Kirchengesetzes etwas anderes bestimmt wird.</p> <p>(2) <u>Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Benehmen mit den zuständigen Gremien des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</u></p>	<p>§ 18. Änderung geltender Vorschriften. Das geltende kirchliche Arbeitsrecht bleibt in Kraft, soweit nicht durch dieses Kirchengesetz oder in Vollzug dieses Kirchengesetzes etwas anderes bestimmt wird.</p>

Begründung
für ein Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse
im diakonischen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARR.G.DW)

[Artikel 7]

A. Allgemeines

Im Hinblick auf die geplante Fusion der beiden Diakonischen Werke haben die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Rat der Landeskirche der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck im Dezember 2009 die Kirchenverwaltung und das Landeskirchenamt beauftragt, zusammen mit den Diakonischen Werken den Entwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) für die Diakonie auf Grundlage des Dritten Weges zu erarbeiten. Mit dem neuen ARR.G soll die Zuständigkeit für die Regelung der Arbeitsbedingungen der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beiden Kirchengebieten auf eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission übergehen. Aufgabe der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission soll es sein, die bestehenden Arbeitsrechtsregelungen für die Diakonie fortzuschreiben und später durch ein gemeinsames Arbeitsvertragsrecht für alle diakonischen Einrichtungen des fusionierten Diakonischen Werkes abzulösen.

Zurzeit gibt es je eine Arbeitsrechtliche Kommission im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Beide Kommissionen sind für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Kirche und Diakonie zuständig. Die Fusion der Diakonischen Werke in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck berührt die Zuständigkeiten der Kommissionen nicht. Ohne ein gemeinsames Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die Diakonie würden die zwei bestehenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen weiterhin für die diakonischen Einrichtungen in ihrem jeweiligen Kirchengebiet zuständig bleiben.

Die Zuständigkeit und die Arbeitsweise der bestehenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen der beiden Landeskirchen geregelt. Beide Kirchengesetze beruhen auf einer Richtlinie des Rates der EKD aus dem Jahr 1976. Der hier vorgelegte Entwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie (ARR.G.DW-E) orientiert sich an den beiden Kirchengesetzen; er enthält aber auch Neuerungen, um die Handlungsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Dauer sicherzustellen.

Solange es für das fusionierte Diakonische Werk auf kirchlicher Seite kein gemeinsames Gesetzgebungsorgan gibt, muss das ARR.G.DW-E von den Synoden beider Landeskirchen inhaltsgleich beschlossen werden.

Der erste Entwurf des ARR.G.DW-E wurde von den Vorständen und Aufsichtsgremien der Diakonischen Werke sowie des Rates der Landeskirche (EKKW) bzw. der Kirchenleitung (EKHN) befürwortet und im Dezember 2011 an die potentiellen Sozialpartner mit der Bitte um Stellungnahme versandt. Diese nahmen den Entwurf sehr kritisch auf. Insbesondere lehnen sie das im ursprünglichen Entwurf als alleiniges Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite vorgesehene Urwahlverfahren ab. Ver.di, der VKM Deutschland und der Marburger Bund fordern den Abschluss von Tarifverträgen. Der VKM Hessen und Nassau fordert die Beibehaltung des bisherigen Verfahrens, das eine Entsendung durch Mitarbeitervereinigungen vorsieht. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AG MAV HN) fordert Tarifverträge. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck (AG MAV KW) fordert dies auch, erwartet im Übrigen aber, dass die Dienstnehmervetreter durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen entsendet werden.

Der Entwurf wurde aufgrund dieser Stellungnahmen überarbeitet und liegt in der Fassung vom 23.02.2012 vor.

B. Erläuterungen zu dem Gesetzentwurf

1. Übernahmebeschluss (§ 2)

Die Organe der beiden Diakonischen Werke sind an der Einbringung und Beschlussfassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes nicht unmittelbar beteiligt. Das Kirchengesetz erlangt jedoch – wie in diesen Fällen üblich – erst mit einem Übernahmebeschluss der zuständigen Organe der Diakonischen Werke Geltung für die Diakonie.

2. Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen (§ 4)

Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind verbindlich für alle Arbeitsverhältnisse in der Diakonie. Es dürfen daher grundsätzlich nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den Arbeitsrechtsregelungen entsprechen.

3. Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 5)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in erster Linie die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln (§ 5 Abs. 1). Ferner hat sie die Aufgabe, zu Kirchengesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen (§ 5 Abs. 2).

Die AG MAV KW ist der Auffassung, dass es der Kommission obliege, in welcher Form sie dieses Recht zur Stellungnahme wahrnehme und bemängelt daher die Beschränkung auf „schriftliche“ Stellungnahmen. Ob und inwieweit die Synoden in einem Gesetzgebungsverfahren Vertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission anhören und ein Rederecht gewähren, steht jedoch nicht im Ermessen der Arbeitsrechtlichen Kommission, sondern ist durch die Synoden selbst zu entscheiden.

4. Größe der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 6 Absatz 1)

Der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen je neun Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmer- und Dienstgeberseite angehören. Bisher sind es in der EKHN je fünf diakonische Vertreter und in der EKKW je drei.

5. Voraussetzungen für die Mitgliedschaft (§ 6 Absatz 3)

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission müssen einer christlichen Kirche angehören („ACK-Klausel“) und hauptberuflich im diakonischen Dienst stehen. Die Bestimmung weicht damit vom Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKKW ab, das eine Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche vorschreibt.

Abweichend von der Grundregel kann eine Vereinigung auch eine Person entsenden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht (§ 6 Abs. 3). Der Gefahr einer sog. strukturellen Überlegenheit der Dienstgeberseite wird im Übrigen dadurch begegnet, dass die Dienstnehmerseite im erforderlichen Umfang Beratungen durch externe Sachverständige und entsprechende Fortbildungen in Anspruch nehmen kann.

6. Wahl der Mitglieder auf Dienstnehmerseite (§§ 7 ff.)

Der erste Entwurf sah als alleiniges Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite eine allgemeine Wahl der Beschäftigten vor (Urwahl). Damit wich der Entwurf an dieser Stelle erheblich von den bestehenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzen ab. Diese bestimmen, dass die Dienstnehmervertreter von Mitarbeitervereinigungen entsandt werden. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Entsendung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bzw.

durch eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen. Die Abweichung vom bisherigen Verfahren erschien erforderlich, da die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben, dass eine paritätische Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die bestehende Regelung nicht gewährleistet ist. In Hessen und Nassau verfügt eine Mitarbeitervereinigung nicht mehr über die erforderliche Mächtigkeit. Eine andere machte von ihrem Entsendungsrecht zunächst Gebrauch und berief einige Jahre später ihre Vertreterinnen und Vertreter wieder ab. Eine Ersatzentsendung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen wurde trotz kirchengesetzlicher Verpflichtung nicht wahrgenommen. Durch eine unmittelbare Wahl der Dienstnehmervertreter durch die Beschäftigte, erschien die paritätische Besetzung daher eher gewährleistet, als durch eine Besetzung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen.

Die Sozialpartner haben diese Urwahl ausnahmslos abgelehnt. Gleichzeitig haben diejenigen Sozialpartner, die bereits in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitarbeiten, signalisiert, dass sie zur weiteren Mitarbeit nach der Fusion bereit sind. Der geänderte Entwurf sieht die Urwahl daher lediglich als Auffanglösung für den Fall vor, dass die Besetzung weder durch die Verbände noch durch die Mitarbeitervertretungen wahrgenommen wird.

Im Einzelnen sieht der überarbeitete Entwurf ein gestuftes Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite vor:

1. Stufe: Verbandsprinzip

Entsendungsberechtigt sind nur solche Vereinigungen, denen jeweils mindestens 150 der von diesem Kirchengesetz betroffenen Mitarbeitenden angehören (§ 7 Abs. 3). Die vier Vereinigungen, in denen die meisten von diesen Mitarbeitenden zusammengeschlossen sind, entsenden je einen Vertreter. Vereinigungen, in denen mehr als zehn Prozent von diesen Mitarbeitenden zusammengeschlossen sind, entsenden einen zweiten Vertreter (§ 7 Abs. 4).

Ausgangspunkt dieser Regelung ist das bisherigen Besetzungsverfahren der EKKW. Die Vorschrift wurde vereinfacht und der Wirklichkeit angepasst. Es ist gegenwärtig nicht damit zu rechnen, dass mehr als vier Mitarbeitervereinigungen über den erforderlichen Organisationsgrad verfügen und bereit sind, am Dritten Weg mitzuarbeiten. Weiterhin ist unwahrscheinlich, dass eine Mitarbeitervereinigung in absehbarer Zeit über einen Organisationsgrad verfügt, der deutlich über zehn Prozent der Beschäftigten liegt. Die Regelung würde erstmals auch dem Marburger Bund die Möglichkeit geben, eine Person in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsenden, da die Mitarbeitervereinigungen nicht mehr allen Berufsgruppen offen stehen müssen (§ 7 Abs. 2).

2. Stufe: Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen

Die weiteren Vertreter auf Dienstnehmerseite werden von einer Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen aus deren Mitte gewählt. Die Wahl wird von dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werkes geleitet (§ 7 Abs. 7). Einzelheiten sind in einer Ordnung zu regeln, die der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes beschließt (§ 7 Abs. 11).

3. Stufe: Urwahl als Auffanglösung

Nehmen weder die Vereinigungen noch die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht wahr oder verzichten sie durch schriftliche Erklärung darauf, so werden die Vertreter der Dienstnehmerseite im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeitenden gewählt (Urwahl). Zur Durchführung dieser Wahl bestimmt der Vorsitzende des Aufsichtsrats einen Wahlvorstand (§§ 19 ff.). Um den subsidiären Charakter dieser Lösung zu verdeutlichen, ist das Verfahren am Ende des Gesetzes geregelt. Einzelheiten sind in einer Wahlordnung zu regeln, die der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes beschließt (§ 23).

7. Rechtsstellung der Mitglieder (§ 11)

Gem. § 11 Abs. 6 sind die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Kommission für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Im Zweifel entscheidet der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

Die AG MAV KW fordert dagegen, dass dieser Freistellungsumfang unmittelbar im ARRG selbst festgelegt wird. Der erforderliche Umfang ist jedoch abhängig von den Verhandlungsgegenständen, mit denen sich die Kommission in ihrer jeweiligen Amtszeit befassen muss. Es ist daher sachgerecht, dass diese Freistellungen jeweils zu Beginn der Amtsperiode neu festgelegt werden. Dieses System besteht zurzeit in beiden Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

8. Beschlussfassungen (§ 14)

Entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARGG.EKD) beschließt die Arbeitsrechtliche Kommission mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder (§ 14 Abs. 1). Eine Quote für die Beschlussfähigkeit ist nicht festgelegt.

Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung kein Beschluss zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen (§ 14 Abs. 8). Abweichend vom ARGG.EKD, das vorsieht, dass die Hälfte der gesetzlichen Mitglieder den Schlichtungsausschuss anrufen kann, bestimmt der ARRG.DW-E mit der Drittelregelung eine niedrigere Quote, um im Fall, dass die Dienstnehmerseite nicht homogen besetzt ist, den Weg in die Schlichtung nicht zu versperren.

9. Fachausschüsse (§ 15)

Um eine Abstimmung und Rückkopplung der Beratungsgegenstände zu ermöglichen, wurde auf Vorschlag der AG MAV KW in § 15 eine Regelung zur Bildung von Fachausschüssen aufgenommen. Die Dienstnehmer- und die Dienstgeberseite können zur Vorbereitung der Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission jeweils einen Fachausschuss bilden, der aus den jeweiligen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission besteht. Sachverständige können hinzugezogen werden.

Für die Aufwendungen der entgeltlichen Beratungen stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung (§ 18 Abs. 3), aus dem auch die Kosten für die von dem dienstnehmerseitigen Fachausschuss hinzugezogenen Sachverständigen zu begleichen sind.

10. Schlichtungsverfahren (§§ 16 ff.)

Das verbindliche Schlichtungsverfahren ist neben der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission der zweite wesentliche Bestandteil des Dritten Weges. Wenn es in der Arbeitsrechtlichen Kommission keine Einigung gibt, muss die Möglichkeit bestehen, in einzelnen Sachfragen zu einer abschließenden Entscheidung zu kommen. Dies stellt die verbindliche Schlichtung sicher. Anders als das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKHN sieht der vorliegende Entwurf vor, dass der Schlichtungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission zunächst einen Einigungsvorschlag unterbreitet (§ 16 Absatz 3). Wird dieser nicht angenommen, entscheidet der Schlichtungsausschuss abschließend. Dabei ist er an die Anträge nicht gebunden (§ 16 Absatz 2).

Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter die oder der Vorsitzende oder die oder der stellvertretende Vorsitzende, anwesend sind (§ 17 Abs. 2). Diese Regelung sichert die Funktionsfähigkeit des Schlichtungsausschusses. Dieser kann Beschlüsse fassen, auch wenn einzelne Beisitzer den Sitzungen fern bleiben oder eine Seite keine Beisitzer benennt. Ausschlaggebend ist in diesen Fällen die Stimme der oder des neutralen Vorsitzenden, so dass sich keine Seite einseitig durchsetzen kann.

Entgegen der Auffassung der AG MAV KW verstößt das Schlichtungsverfahren nicht gegen die Grundsätze des Dritten Weges, sondern stellt den üblichen Konfliktlösungsmechanismus im Dritten Weg dar. Die von der AG MAV KW geforderte unverbindliche Schlichtung, würde den Interessen der Beteiligten nicht gerecht werden, da sie einen Konflikt nicht abschließend beilegen könnte.

11. Fortgeltung bisheriger Arbeitsrechtsregelungen (§ 24 Abs. 4)

In § 24 Abs. 4 ist klargestellt, dass das bisher geltende Arbeitsvertragsrecht für die Beschäftigten weiter gilt, bis die Arbeitsrechtliche Kommission oder der Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt hat.

12. Inkrafttreten

Die synodalen Gremien müssen sich auf einen Gesetzentwurf für die abschließende Beratung auf den Herbstsynoden 2012 verständigen. Das Gesetz könnte dann – nach der Übernahmeerklärung durch die beiden Diakonischen Werke – mit der Fusion am 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Stand: 23.02.2012

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARRG)</p> <p style="text-align: center;">Vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228), geändert am 24. November 2009</p>	<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst</p> <p style="text-align: center;">Vom 25. April 1979 (KABl. S. 70)</p>	<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARRG.DW)</p>
<p>Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat auf Grund von Artikel 71 Absatz 2 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Grundsatz. Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Zur Erfüllung dieses Auftrages sollen die in Kirche und Diakonie tätigen Menschen in ihrem beruflichen Wirken wie in ihrer Lebensführung beitragen. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit der Vertreter von Leitungsorganen und Mitarbeitern, die auch bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>	<p>Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat am 25. April 1979 in Hofgeismar das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p> <p style="text-align: center;">Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Grundsatz. Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von kirchlichen Leitungsorganen und kirchlichen Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1. Grundsatz. Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>
<p>§ 2. Geltungsbereich. (1) Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden und Dekanate sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Es gilt ferner für alle rechtlich selbständigen, nichtdiakonischen Einrichtungen, die der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zugeordnet sind; die Kirchenleitung kann Ausnahmen zulassen.</p> <p>(2) Die Regelungen dieses Kirchengesetzes gelten im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau, wenn dessen Hauptversammlung der Übernahme zugestimmt hat.</p>	<p>§ 4. Anwendung im Bereich der Diakonie. Dieses Kirchengesetz gilt auch für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck nach Maßgabe seiner Satzung, wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.</p>	<p>§ 2. Geltungsbereich. (1) Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. (im Folgenden: Diakonisches Werk), wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.</p> <p>(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Kirchengemeinden, Dekanate, Kirchenkreise und Kirchliche Verbände.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 3. Organe. Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet.</p> <p>§ 10. (...) (2) (...) Während der Amtsdauer und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtsperiode haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitarbeitervertreter nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder nach den Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau besteht.</p>	<p>§ 6. (...) (6) Während der Amtsdauer in der Arbeitsrechtlichen Kommission haben die Vertreter der Mitarbeiter Kündigungsschutz bis zu einem Jahr nach dem Ausscheiden aus der Kommission in dem Umfang, wie er für die Mitarbeitervertreter in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und für die Mitarbeitervertreter des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck gilt.</p>	<p>§ 3. Organe. (1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet.</p> <p>(2) Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtszeit haben die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Organe Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitglieder der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werks besteht.</p>
<p>§ 4. Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen. (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich.</p> <p>(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.</p>	<p>§ 3. Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen. Die Beschlüsse der Kommission nach § 2 Abs. 2 und die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach § 13 Abs. 11 und § 14 Abs. 2 sind verbindlich, sobald Einwendungen nach § 14 nicht mehr zulässig sind.</p> <p>Insbesondere dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den auf diesen Beschlüssen und Entscheidungen beruhenden Regelungen entsprechen.</p>	<p>§ 4. Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen. (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden.</p> <p>(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.</p> <p>(3) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses über arbeitsrechtliche Regelungen sind nach Erlangung der Rechtskraft in geeigneter Form zu veröffentlichen.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt II Arbeitsrechtliche Kommission</p>	<p style="text-align: center;">Arbeitsrechtliche Kommission</p> <p>§ 2. Bildung und Aufgaben einer Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Für die Ordnung und Fortentwicklung der arbeitsrechtlichen Bedingungen der Angestellten und Arbeiter im Haupt- und Nebenberuf sowie der nichtbeamteten Mitarbeiter in der Ausbildung wird für den Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 2 Arbeitsrechtliche Kommission</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 5. Aufgaben. (1) Die Kommission hat die Aufgabe, für die Mitarbeiter (Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) im Haupt- und Nebenberuf Regelungen zu beraten und zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung der Arbeitsverhältnisse betreffen.</p> <p>(2) Die Kommission hat ferner die Aufgabe,</p> <p>a) bei Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts mitzuwirken,</p> <p>b) bei solchen allgemeinen Regelungen für die Dienstverhältnisse der Kirchenbeamten mitzuwirken, die zugleich Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sind oder werden sollen.</p>	<p>(2) Die Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen.</p> <p>(3) Die Kommission wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mit.</p>	<p>§ 5. Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.</p> <p>(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Kirchengesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.</p>
<p>§ 6. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <p>a) fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</p> <p>b) fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau,</p> <p>c) fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</p> <p>d) fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</p> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitglieds tritt.</p>	<p>§ 5. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <p>a) 3 Mitarbeiter im kirchlichen Dienst</p> <p>b) 3 Mitarbeiter im diakonischen Dienst</p> <p>c) 3 Vertreter der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck</p> <p>d) 3 Vertreter des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck</p> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen.</p>	<p>§ 6. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <p>1. auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werks,</p> <p>2. auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werks.</p> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>(3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann nur sein, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zu kirchlichen Ämtern der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und 2. haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst steht. <p>Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann jede entsendende Stelle ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied entsenden, das nicht haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst steht.</p>	<p>(3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann nur sein, wer</p> <p>Mitglied einer evangelischen Kirche ist.</p> <p>(4) Die Mitglieder und ihre Stellvertreter (Abs. 1 und 2) müssen seit mindestens drei Jahren im kirchlichen und diakonischen Dienst, davon seit mindestens einem Jahr im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck oder des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck stehen. Für Mitglieder der Landessynode gelten diese Voraussetzungen nicht.</p>	<p>(3) Mitglied und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wer zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und 2. in einem nicht nur geringfügigen Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht. <p>Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine Vereinigung auch eine Person entsenden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht.</p>
<p>§ 7. Vertretung der Mitarbeiter. (1) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt.</p> <p>(2) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss kirchlicher oder diakonischer Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht und die allen kirchlichen und diakonischen Mitarbeitern offenstehen.</p> <p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Mitarbeitervereinigungen, denen mindestens je dreihundert der von diesem Kirchengesetz betroffenen Mitarbeiter aus dem Bereich der Kirche oder der Diakonie angehören. Steht eine Vereinigung sowohl kirchlichen als auch diakonischen Mitarbeitern offen, so sind für beide Mitarbeiter-</p>	<p>§ 6. Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst.</p> <p>(3) Vereinigungen im Sinne des Absatzes 1 sind freie, organisierte, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse kirchlicher oder diakonischer Mitarbeiter, die allen Mitarbeitern zugänglich sind und deren Zweck in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p>	<p>§ 7. Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite werden durch Vereinigungen und eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen entsandt.</p> <p>(2) Vereinigungen sind freie, organisierte, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p> <p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Vereinigungen, denen jeweils mindestens 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören, die vom Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes erfasst sind.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>gruppen getrennte Mitgliederbestände gegenüber dem Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter glaubhaft zu machen, der auch die Feststellungen nach Absatz 4 Satz 1 trifft.</p> <p>(4) Sind mehrere Mitarbeitervereinigungen entsendungs-berechtigt, richtet sich die Zahl der von jeder Vereinigung zu entsendenden Vertreter nach der Zahl ihrer Mitglieder (d'Hondt'sches Verfahren);</p> <p>Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Kommission liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Sitzverteilung entscheidet auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung oder der nach § 17 Berechtigten der Schlichtungsausschuss (§14).</p> <p>(5) Die Glaubhaftmachung kann insbesondere durch eidesstattliche Versicherung eines Mitgliedes des Vertretungsorgans einer Mitarbeitervereinigung vor einem deutschen Notar zur Vorlegung bei dem Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter erfolgen.</p> <p>§ 17. Entsendung. Solange im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und des Diakonischen Werkes zum jeweiligen Stichtag keine der Vereinigungen kirchlicher oder diakonischer Mitarbeiter entsendungs-berechtigt ist oder von ihrem Entsendungsrecht gemäß § 7 Gebrauch macht, werden die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen oder diakonischen Dienst durch die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kir-</p>	<p>(1) Sind in Vereinigungen jeweils mindestens 150 der in § 2 Absatz 1 genannten Mitarbeiter im kirchlichen oder im diakonischen Dienst zusammengeschlossen, so entsenden diese nach § 5 Absatz 1 Buchstaben a oder b</p> <p>a) alle Vertreter, wenn jeweils mehr als die Hälfte der in § 2 Absatz 1 genannten kirchlichen oder diakonischen Mitarbeiter in ihnen organisiert sind,</p> <p>b) zwei Vertreter, wenn jeweils mehr als ein Drittel der in § 2 Absatz 1 genannten kirchlichen oder diakonischen Mitarbeiter in ihnen organisiert sind,</p> <p>c) einen Vertreter, wenn jeweils weniger als ein Drittel der in § 2 Absatz 1 genannten kirchlichen oder diakonischen Mitarbeiter in ihnen organisiert sind.</p> <p>(2) Hat keine der in Absatz 1 genannten Vereinigungen mindestens 150 Mitglieder oder werden die Vertreter nach § 5 Absatz 1 Buchstaben a und b nur teilweise von diesen entsandt, so werden die Sitze wie folgt besetzt:</p> <p>a) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden von einem Gremium entsandt, das sich aus den Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung und</p>	<p>(4) Die vier Vereinigungen, in denen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Absatz 2 zusammengeschlossen sind, entsenden je eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission. Vereinigungen, in denen mehr als zehn Prozent der entgeltlich Beschäftigten zusammengeschlossen sind, entsenden eine zweite Vertreterin oder einen zweiten Vertreter. Für jede Vertreterin und jeden Vertreter ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu benennen.</p> <p>(5) Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen der Vereinigungen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Wahrnehmung des Entsendungsrechts entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses auf Antrag einer Vereinigung oder des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks.</p> <p>(6) Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Vereinigung vor einer Notarin oder einem Notar abgibt und der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks vorlegt.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>che in Hessen und Nassau und durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes entsandt. § 6 Absatz 3 bleibt unberührt.</p>	<p>den Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zusammensetzt.</p> <p>b) Die Vertreter der Mitarbeiter im diakonischen Dienst werden durch ein Gremium gewählt, in das die Mitarbeitervertretungen innerhalb des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck Delegierte entsenden.</p> <p>§ 6. (...) (4) Die Vereinigungen werden vom Vorsitzenden und vom stellvertretenden Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission gemeinsam spätestens sechs Monate vor dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich angefragt, ob und gegebenenfalls wie viele Vertreter sie für die neue Amtszeit benennen. Die Benennung der Vertreter muss gegenüber der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich bis spätestens drei Monate vor Ende der Amtszeit erfolgen. Dem Entsendungsschreiben ist eine notariell geprüfte Bestätigung der erforderlichen Mindestmitgliederzahl beizufügen. Stichtag für die Mitgliederzahl ist der 1. Februar des Jahres, in dem die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet. Die Kosten des Notars werden auf Antrag von der Landeskirche erstattet.</p> <p>(5) Bei mehreren entsendungsberechtigten Vereinigungen richtet sich das zahlenmäßige Verhältnis der zu entsendenden Vertreter nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der am Stichtag in diesen Vereinigungen zusammengeschlossenen Mitarbeiter aus dem kirchlichen oder diakonischen Bereich; dies gilt im Falle des § 6 Absatz 1 Buchstabe c sinngemäß. Kommt es unter den Vereinigungen innerhalb von einem Monat nach dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission zu keiner Einigung über die Zahl der jeweils zu entsendenden Vertreter, entscheidet auf Antrag einer der beteiligten Vereinigungen, der Gesamtmitarbeitervertretung, der Arbeitsgemein-</p>	<p>(7) Die weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von einer Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen aus deren Mitte gewählt. In die Delegiertenversammlung entsendet jede Mitarbeitervertretung aus dem Bereich des Diakonischen Werks eine Person, die die Voraussetzungen des § 6 Absatz 3 Satz 1 erfüllt. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Die Delegiertenversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks einberufen und geleitet.</p> <p>(8) Absatz 7 gilt entsprechend, wenn eine Vereinigung von ihrem Entsendungsrecht nach Absatz 4 keinen Gebrauch macht oder während der laufenden Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf ihr Entsendungsrecht verzichtet.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
	<p>schaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck, des Landeskirchenamtes oder des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck das Landeskirchengericht.</p> <p>(6) Bei einem Streit über den nach Absatz 1 maßgeblichen Organisationsgrad entscheidet auf Antrag einer der beteiligten Vereinigungen, der Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck oder der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck das Landeskirchengericht. Wurde bis zu einem Monat nach dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission keine Einigung erzielt und auch keine Klage erhoben, sind auch das Landeskirchenamt und das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck antragsberechtigt.</p> <p>(7) Rechtsmittel gegen Entscheidungen des Landeskirchengerichts nach den Absätzen 5 und 6 sind nicht gegeben.</p> <p>(8) Die Vertreter der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen den sie entsendenden Gremien regelmäßig mindestens einmal im Jahr berichten. Dabei soll Gelegenheit zur Aussprache gegeben werden.</p> <p>§ 16. Ermächtigung. Das Nähere zu § 6 Abs. 2 regeln Ordnungen, die je nach Zuständigkeit vom Landeskirchenamt und vom Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes erlassen werden.</p>	<p>(9) Die Wahl nach Absatz 7 kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten bei dem Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.</p> <p>(10) Die Kosten der Wahl trägt das Diakonische Werk.</p> <p>(11) Das Nähere regelt eine Ordnung, die vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes beschlossen wird.</p>
<p>§ 8. Vertreter der Leitungsorgane. (1) Die Vertreter der Leitungsorgane aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau werden von der Kirchenleitung entsandt.</p> <p>(2) Die Vertreter der Leitungsorgane aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau werden durch den Hauptausschuss des Diakonischen Werkes entsandt.</p>	<p>§ 7. Vertreter der kirchlichen Körperschaften und andere Träger kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen. Die Vertreter der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nach § 5 Abs. 1 c werden von dem Rat der Landeskirche, die Vertreter des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck nach § 5 Abs. 1 d von dem Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes entsandt. Die Vertreter sollen den entsendenden Gremien mindestens einmal im Jahr berichten.</p>	<p>§ 8. Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite. Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 9. Amtszeit. (1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beträgt vier Jahre.</p> <p>Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur Bildung einer neuen Kommission im Amt.</p> <p>Eine vorzeitige Abberufung und eine erneute Entsendung sind möglich.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft endet nach Wegfall der Voraussetzungen, die für die Entsendung bestimmend waren.</p> <p>Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, wird von der entsendenden Stelle unverzüglich ein Nachfolger für den Rest der Amtszeit entsandt. Die Mitgliedschaft ruht, sobald und solange die Führung der Dienstgeschäfte untersagt worden ist.</p>	<p>§ 8. Amtsdauer. (1) Die Amtszeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Stellvertreter endet am 31. Juli des vierten auf das Jahr der konstituierenden Sitzung folgenden Jahres.</p> <p>Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt.</p> <p>(2) Eine erneute Entsendung der bisherigen Mitglieder und Stellvertreter ist möglich.</p> <p>(3) Das Amt eines Mitglieds oder Stellvertreters endet, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Wahl entfällt.</p> <p>(4) Scheidet ein Mitglied oder Stellvertreter vorzeitig aus, so entsendet das Gremium, das den Ausscheidenden gewählt hat, für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied.</p>	<p>§ 9. Amtszeit. (1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30. September des vierten auf das Jahr der konstituierenden Sitzung folgenden Jahres.</p> <p>(2) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt.</p> <p>Eine erneute Entsendung ist möglich.</p> <p>(3) Das Amt eines Mitglieds oder eines stellvertretenden Mitglieds endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird.</p> <p>Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, wird von der entsendenden Stelle unverzüglich eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger für den Rest der Amtszeit entsandt.</p>
<p>§ 9. (...) (3) Bestehen Zweifel an der Berechtigung der Mitgliedschaft, entscheidet auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Kommission der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p>	<p>§ 15. Nachprüfung der Mitgliedschaft. Bestehen Bedenken, ob bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses die Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft vorliegen, so entscheidet das Landeskirchengericht. Antragsberechtigt sind das Landeskirchenamt, das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck, die in § 6 Absatz 1 genannten Vereinigungen, die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck oder die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck.</p>	<p>§ 10. Überprüfung der Mitgliedschaft. (1) Bestehen Zweifel an der Berechtigung der Mitgliedschaft, entscheidet auf Antrag eines Drittels der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss.</p> <p>(2) Verstößt ein Mitglied gegen seine Pflichten oder nimmt es seine Aufgaben fortgesetzt nicht wahr, entscheidet der Schlichtungsausschuss auf Antrag eines Drittels der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission über dessen Ausschluss aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 10. Rechtsstellung. (...)</p> <p>(2) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.</p> <p><i>Vgl. § 16 ARRG.EKHN</i></p>	<p>§ 9. Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p> <p>(2) Das Landeskirchenamt, das Diakonische Werk und seine Mitgliedseinrichtungen haben die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre Mitglieder in ihren Funktionen zu unterstützen. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission können alle für ihre Arbeit notwendigen Auskünfte einholen.</p> <p>(3) Die Kosten für die Arbeitsrechtliche Kommission werden nach Maßgabe des landeskirchlichen Haushaltsplans von der Landeskirche und vom Diakonischen Werk je zur Hälfte getragen. Zu den zu erstattenden Kosten gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden. Vor der Auftragserteilung sind das Landeskirchenamt und das Diakonische Werk zu verständigen. Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Mitglieder. Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission. Verdienstausfall. <p>Das Nähere regelt die Geschäftsordnung der Kommission.</p>	<p>§ 11. Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. (1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p> <p>Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.</p> <p>(2) Das Diakonische Werk und seine Mitgliedseinrichtungen haben die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre Mitglieder in ihren Funktionen zu unterstützen. Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission können alle für ihre Arbeit notwendigen Auskünfte einholen.</p> <p>(3) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission können jeweils die Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen; soweit dies erforderlich ist. Die Verschwiegenheit über interne Vorgänge des Dienstes muss gewahrt bleiben; hierauf sind die in Anspruch genommenen Dritten zu verpflichten.</p> <p>(4) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind. Über die Erforderlichkeit entscheidet im Zweifelsfall die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</p> <p><i>Siehe auch § 18.</i></p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 10. Rechtsstellung. (1) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.</p> <p>Sie sind in dem für die Kommissionstätigkeit erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Aufwendungen werden nach Maßgabe des § 16 ersetzt.</p>	<p>(4) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Sie sind für ihre Tätigkeit bei Bedarf von ihren Anstellungsträgern frezustellen.</p> <p>(5) Die Mitglieder der Kommission erhalten Reisekostenerstattung nach den landeskirchlichen Bestimmungen.</p>	<p>(5) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.</p> <p>(6) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Über den erforderlichen Umfang der Freistellungen entscheidet im Zweifel der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</p> <p>(7) Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werks erstattet.</p>
	<p>§ 10. Schweigepflicht. (1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich oder von der Kommission für vertraulich erklärt worden sind. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Kommission.</p> <p>(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die zu einer Sitzung der Kommission hinzugezogen werden. Die Personen sind durch den Vorsitzenden über ihre Schweigepflicht zu belehren.</p> <p>(3) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Kommission hat das Mitglied alle in seinem Besitz befindlichen Protokollabschriften und sonstigen Unterlagen, die es in seiner Eigenschaft als Mitglied der Kommission erhalten hat, dem Nachrückenden auszuhändigen. Bei Beendigung der Entsendungszeit händigen alle Mitglieder dem Vorsitzenden ihre Unterlagen aus.</p>	<p>§ 12. Schweigepflicht. (1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich oder von den anwesenden Mitgliedern der Dienstnehmer- oder Dienstgeberseite für vertraulich erklärt worden sind. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die zu einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission hinzugezogen werden. Die Personen sind durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden über ihre Schweigepflicht zu belehren.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 11. Vorsitz und Geschäftsführung.</p> <p>(1) Die Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.</p> <p>Vorsitzender und Stellvertreter sollen im jährlichen Wechsel aus den als Vertreter der Mitarbeiter und aus den als Vertreter von Leitungsorganen entsandten Mitgliedern gewählt werden; sie dürfen nicht derselben Gruppe angehören.</p> <p>(2) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage.</p> <p>(3) Der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn ein Viertel der Mitglieder dies beantragt.</p>	<p>§ 11. Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission. (...)</p> <p>(11) Der Präses der Landessynode beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer ersten Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl des Vorsitzenden. Die Sitzung darf erst einberufen werden, wenn die Vereinigungen nach § 6 Absatz 1 und die Entsendungsgremien nach § 6 Absatz 2 dem Präses die einvernehmlich getroffene Regelung der Sitzverteilung für die Sitze nach § 5 Absatz 1 Buchstaben a und b angezeigt haben oder eine Entscheidung des Landeskirchengerichts erfolgt ist.</p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.</p> <p>Der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der als Vertreter der Mitarbeiter entsandten Mitglieder (§ 5 Abs. 1 Buchst. a) und b)) und aus der Gruppe der anderen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 5 Abs. 1 Buchst. c) und d)) zu wählen. Der stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen.</p> <p>(2) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel zwei Wochen. Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.</p> <p>(3) Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung zu benennen, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unterstützt wird.</p> <p>(4) Über Gegenstände, die nicht ausdrücklich auf der Tagesordnung stehen, können Beschlüsse nur gefasst wer-</p>	<p>§ 13. Vorsitz und Geschäftsführung.</p> <p>(1) Die oder der bisherige Vorsitzende beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl der oder des neuen Vorsitzenden.</p> <p>(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden.</p> <p>Die Vorsitzende oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im jährlichen Wechsel der Dienstnehmer- bzw. der Dienstgeberseite angehören; sie dürfen nicht derselben Seite angehören. Eine vorzeitige Abberufung ist möglich.</p> <p>(3) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens drei Mitgliedern unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage. Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.</p> <p>(4) Die oder der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Die oder der Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn drei Mitglieder dies beantragen.</p> <p>(5) Über Gegenstände, die nicht auf der mit der Einladung versandten Tagesordnung stehen, können Beschlüsse</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
	den, wenn alle Erschienenen mit der Beschlussfassung einverstanden sind.	<p>nur gefasst werden, wenn alle Erschienenen mit der Beschlussfassung einverstanden sind.</p> <p>(6) Ist ein Mitglied an der Sitzungsteilnahme verhindert, benachrichtigt es das stellvertretende Mitglied und die Geschäftsführung.</p> <p>(7) Ist sowohl die oder der Vorsitzende als auch die oder der stellvertretende Vorsitzende verhindert, übernimmt das älteste Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission die Aufgaben der oder des Vorsitzenden für die Dauer der Verhinderung.</p> <p>(8) Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle beim Diakonischen Werk eingerichtet. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle. Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission teil; sie oder er darf nicht Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.</p>
<p>§ 12. Beschlussverfahren. (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Viertel ihrer Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.</p> <p>§ 11. (...) (6) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterzeichnen.</p>	<p>§ 11. (...) (5) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel ihrer Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind.</p> <p>(6) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder.</p> <p>(7) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterzeichnen und binnen zwei Wochen zu übersenden.</p>	<p>§ 14. Beschlussverfahren. (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder. <i>(identisch mit § 6 Absatz 2 Satz 1 ARGG.EKD)</i></p> <p>(2) Ein Beschluss über eine Arbeitsrechtsregelung, der das Datum ihres Inkrafttretens nicht regelt, ist unwirksam.</p> <p>(3) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist von der jeweiligen Sitzungsleitung und von der Schriftführerin oder dem Schriftführer zu unterzeichnen.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen und zur Vorbereitung ihrer Entscheidung Ausschüsse bilden.</p> <p>(5) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.</p> <p>(7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.</p> <p>§ 12. (...) (2) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 5 Absatz 1 werden den entsendenden Stellen zugeleitet. Sie treten, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird, vier Wochen nach Zugang an die entsendenden Stellen in Kraft, sofern keine Einwendungen nach § 13 erhoben werden. Sie sind nach Erlangung der Rechtskraft im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und in dem Mitteilungsblatt des Diakonischen Werkes zu veröffentlichen.</p>	<p>(9) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen.</p> <p>(8) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.</p> <p>(10) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung gibt sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung.</p> <p>§ 12. Verfahren bei arbeitsrechtlichen Regelungen. (1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wird die Arbeitsrechtliche Kommission aufgrund von Vorlagen des Landeskirchenamtes, des Vorstandes des Diakonischen Werkes, der Gesamtmitarbeitervertretung sowie der entsendenden Gremien oder aufgrund eigenen Beschlusses tätig. Im letzten Fall sind das Landeskirchenamt und der Vorstand des Diakonischen Werkes von der beabsichtigten Regelung zu unterrichten und auf Antrag anzuhören.</p> <p>(2) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Abs. 2 werden dem Landeskirchenamt und der Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes zugeleitet und von diesen nach Maßgabe der für ihren Bereich geltenden Bestimmungen veröffentlicht, sofern keine Einwendungen erhoben werden (§ 12 Abs. 3 und 4).</p> <p>(3) Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann Einwendungen gegen einen Beschluss erheben. Der Schriftsatz, durch den die Einwendungen erhoben werden, muss dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Übersendung des Beschlussprotokolls zugeleitet werden. Dieser beruft unverzüglich eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ein, die erneut berät und beschließt.</p>	<p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zur Vorbereitung ihrer Entscheidungen Ausschüsse bilden.</p> <p>(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission und die Ausschüsse können zu ihren Sitzungen sachkundige Beraterinnen und Berater hinzuziehen.</p> <p>(6) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.</p> <p>(7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>(3) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss (§ 14) anrufen.</p>	<p>(4) Haben mindestens zwei Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission auch nach erneuter Beratung und Beschlussfassung Einwendungen, so können sie den Schlichtungsausschuss (§ 13) anrufen. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass der Schriftsatz an den Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses zu richten ist.</p> <p>(5) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission in einer Angelegenheit im Sinne von § 2 Abs. 2 ein Beschluss nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.</p> <p>(6) Hat der Schlichtungsausschuss nach § 13 Abs. 9 einen Einigungsvorschlag unterbreitet, so hat der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung einzuberufen. Wird auch in dieser Sitzung keine Einmütigkeit erzielt, so verweist die Arbeitsrechtliche Kommission den Gegenstand zur endgültigen Entscheidung an den Schlichtungsausschuss.</p>	<p>(8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.</p> <p>(9) Hat der Schlichtungsausschuss nach § 17 Absatz 3 einen Einigungsvorschlag unterbreitet, so hat die oder der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission einzuberufen. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so wird das Schlichtungsverfahren nach § 17 Absatz 4 fortgesetzt.</p>
		<p>§ 15. Fachausschüsse. Zur Vorbereitung der Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission soll je ein Fachausschuss auf Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gebildet werden. Diese bestehen aus den jeweiligen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sachverständige können hinzugezogen werden.</p>
<p>§ 13. Einspruchsverfahren. (1) Die entsendenden Stellen haben das Recht, die nochmalige Beratung und Beschlussfassung der Kommission zu verlangen. Dieses Recht kann von einer Stelle allein oder von mehreren entsendenden Stellen gemeinsam ausgeübt werden, sofern diese allein oder zusammen mindestens ein Viertel der gesetzlichen Mitglieder in die Kommission entsenden. Der Einspruch muss dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission mit schriftlicher Begründung binnen einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Zuleitung des Beschlusses zugehen. Der Vorsitzende beruft unverzüglich eine erneute Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ein.</p>		

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>(2) Gegen einen erneuten Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission steht den entsendenden Stellen die Anrufung des Schlichtungsausschusses zu. Absatz 1 gilt entsprechend.</p>		
<p style="text-align: center;">Abschnitt III Schlichtungsverfahren</p> <p>§ 14. Schlichtungsausschuss. (1) Zur Entscheidung in den Fällen der §§ 7 Absatz 4, 9 Absatz 3, 12 Absatz 3 und 13 Absatz 2 wird ein Schlichtungsausschuss aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern gebildet. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu bestellen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitgliedes tritt. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.</p> <p>(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p> <p>(4) Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sollen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben.</p> <p>(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Dreiviertelmehrheit der gesetzlichen Zahl der Kommissionsmitglieder benannt. Kommt nach zwei Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, erfolgt die Benennung in einer weiteren Sitzung entsprechend dem Verfahren nach § 12 Absatz 1 Satz 3.</p>	<p>§ 13. Schlichtungsausschuss. (1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck wird ein Schlichtungsausschuss gebildet, der aus einem Vorsitzenden und acht Beisitzern besteht. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in einer evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Die Vertreter der Mitarbeiter und der Dienststellenleitungen müssen mindestens drei Jahre lang haupt- oder nebenamtlich im Dienst der Kirche oder Diakonie stehen. Diese Voraussetzungen gelten nicht für Mitglieder von Landessynoden im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(7) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie handeln im Rahmen des geltenden Rechts. (...)</p> <p>(5) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen weder haupt- noch nebenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, nicht dem Rat der Landeskirche, dem Vorstand oder Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes angehören.</p> <p>(4) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Dreiviertelmehrheit der Zahl ihrer Mitglieder gewählt.</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 3 Schlichtungsausschuss</p> <p>§ 16. Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses. (1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus der oder dem Vorsitzenden und vier Beisitzerinnen oder Beisitzern. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu bestellen.</p> <p>(2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. § 12 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähigung zum Richteramt haben, dürfen weder in einem Beschäftigungsverhältnis zum Diakonischen Werk, einem Mitglied des Diakonischen Werks, der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen, noch einem Leitungsorgan des Diakonischen Werks angehören.</p> <p>(4) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende des Schlichtungsausschusses werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>(2) Jede der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen (§ 6 Absatz 1) entsendet einen Beisitzer und dessen Stellvertreter.</p> <p>(5) Die Amtszeit des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und der Beisitzer sowie die Amtszeit der Stellvertreter beträgt vier Jahre. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Absatz 2 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter berufen.</p>	<p>(2) Auf jede der in § 5 Abs. 1 Buchst. a) bis d) genannten Gruppen entfallen zwei Beisitzer.</p> <p>(3) Die Beisitzer der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst werden durch die in § 6 Abs. 2 bezeichneten Gremien entsandt. Bei Bestehen von entsendungsberechtigten Vereinigungen entsendet die Vereinigung mit der höchsten Mitgliederzahl einen Beisitzer und die in § 6 Abs. 2 bezeichneten Gremien ebenfalls einen Beisitzer. Die Beisitzer der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck werden vom Rat der Landeskirche, die Beisitzer des Diakonischen Werkes durch den Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes entsandt.</p> <p>(7) (...) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden vom Bischof, die Beisitzer nach Abs. 2 Satz 1 vom Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses durch Handschlag zur gewissenhaften Amtsführung verpflichtet.</p> <p>(4) (...) Wird der Schlichtungsausschuss oder sein Vorsitzender angerufen, ohne dass ein Vorsitzender oder sein Stellvertreter gewählt sind, so bestimmt der Vorsitzende des Landeskirchengerichts diese, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten. (...)</p> <p>(6) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit in entsprechender Anwendung der Absätze 3 und 4 ein neues Mitglied bzw. ein neuer Stellvertreter benannt.</p>	<p>(5) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission benennen jeweils zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.</p> <p>(6) Der Schlichtungsausschuss kann angerufen werden, wenn mindestens zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer bestellt sind. Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, ohne dass eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender gewählt ist, so bestimmt die oder der Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten.</p> <p>(7) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Mitglieder bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß den Absätzen 2 bis 4 ein neues Mitglied oder ein neues stellvertretendes Mitglied gewählt oder benannt. Mit der Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission sind laufende Schlichtungsverfahren beendet, es sei denn diese beschließt in ihrer konstituierenden Sitzung die Fortsetzung der Verfahren.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>§ 14. (...) (7) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>(8) Der Schlichtungsausschuss beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder in geheimer Beratung.</p> <p>(9) Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses werden im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sowie in dem Mitteilungsblatt des Diakonischen Werkes veröffentlicht.</p>	<p>§ 13. (...) (8) Der Schlichtungsausschuss hat die allgemeinen Grundsätze des gerichtlichen Verfahrens zu beachten.</p> <p>(10) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens 8 Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind.</p> <p>Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Abstimmungen erfolgen geheim.</p> <p>(9) Der Schlichtungsausschuss unterbreitet nach Anhörung der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen einen Einigungsvorschlag.</p> <p>(11) Wird der Schlichtungsausschuss nach § 12 Abs. 6 angerufen, so entscheidet er nach abermaliger Anhörung der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen.</p> <p>(12) Die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses werden dem Rat der Landeskirche, dem Landeskirchenamt, dem Vorstand des Diakonischen Werkes und der Gesamtmitarbeitervertretung binnen einem Monat nach Beschlussfassung zugestellt. Sie werden vom Landeskirchenamt und der Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck nach Maßgabe der für ihren Bereich geltenden Bestimmungen veröffentlicht, sobald Einwendungen dagegen nicht mehr zulässig sind.</p> <p>(8) (...) Er kann Einzelheiten in einer Geschäftsordnung regeln.</p>	<p>§ 17. Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss. (1) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, muss die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen unverzüglich einberufen.</p> <p>(2) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter die oder der Vorsitzende oder die oder der stellvertretende Vorsitzende, anwesend ist. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Der Schlichtungsausschuss ist nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Abstimmungen erfolgen geheim.</p> <p>(3) Der Schlichtungsausschuss legt der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Anhörung der Beteiligten einen Einigungsvorschlag vor.</p> <p>(4) Wird das Schlichtungsverfahren nach § 14 Absatz 9 fortgesetzt, so entscheidet der Schlichtungsausschuss nach abermaliger Anhörung der Beteiligten. Der Beschluss ersetzt die Einigung. Die tragenden Gründe sind der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich mitzuteilen.</p> <p style="text-align: center;"><i>Siehe jetzt § 4 Absatz 4.</i></p> <p>(5) Der Schlichtungsausschuss regelt Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung.</p>
	<p>§ 14. (1) Der Rat der Landeskirche und die Gesamtmitarbeitervertretung können gegen Beschlüsse des Schlichtungsausschusses binnen einem Monat nach Zugang Einwendungen erheben, wenn die Regelungen die Grundordnung verletzen, insbesondere die Erfüllung des kirchlichen Auftrages gefährden. Die Einwendungen sind</p>	

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
	<p>dem Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses schriftlich mit Begründung zuzuleiten.</p> <p>(2) Werden die Einwendungen nach erneuter Beratung und Beschlussfassung des Schlichtungsausschusses aufrecht erhalten, ist der Präses der Landessynode hiervon binnen einem Monat nach Zugang zu unterrichten. In diesem Fall hat die Landessynode zu entscheiden.</p> <p>(3) Die Landessynode hat festzustellen, ob die Grundordnung verletzt ist, insbesondere die Erfüllung des kirchlichen Auftrages gefährdet wird. Mit der Feststellung ist der Beschluss des Schlichtungsausschusses für die Landeskirche aufgehoben. Er ist insoweit durch eine kirchengesetzliche Regelung zu ersetzen.</p>	
<p>§ 16. Kosten. Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau getragen.</p> <p>Die den Mitgliedern der Kommission und des Schlichtungsausschusses entstehenden notwendigen Aufwendungen werden in entsprechender Anwendung der bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geltenden reisekostenrechtlichen Bestimmungen für Mitarbeitervertreter von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ersetzt. Die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission können sich eines juristischen sachkundigen Beistandes bedienen, der Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland sein muss und dessen Auslagen aus Mitteln der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erstattet werden.</p>	<p>§ 9. (...) (3) Die Kosten für die Arbeitsrechtliche Kommission werden nach Maßgabe des landeskirchlichen Haushaltsplans von der Landeskirche und vom Diakonischen Werk je zur Hälfte getragen.</p> <p>Zu den zu erstattenden Kosten gehören insbesondere:</p> <p>a) Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden. Vor der Auftragserteilung sind das Landeskirchenamt und das Diakonische Werk zu verständigen.</p> <p>b) Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Mitglieder.</p> <p>c) Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>d) Verdienstaussfall.</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 4 Kosten</p> <p>§ 18. Kosten. (1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sowie des Schlichtungsausschusses werden vom Diakonischen Werk getragen.</p> <p>(2) Zu den Kosten gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden, 2. Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission, ihrer Ausschüsse und ihrer Mitglieder, 3. Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses, 4. notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
	<p>Das Nähere regelt die Geschäftsordnung der Kommission.</p> <p>§ 13. (...) (13) Die Kosten des Schlichtungsausschusses tragen die Landeskirche und das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck je zur Hälfte. § 9 Absätze 3 bis 6 finden entsprechende Anwendung.</p>	<p>(3) Für die Aufwendungen nach Absatz 2 Nummer 2 stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Machen die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss.</p> <p>(4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.</p>
		<p style="text-align: center;">Abschnitt 5 Ersatzentsendungsverfahren</p> <p>§ 19. Unmittelbare Wahl der Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter. (1) Nehmen die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht nach § 7 Absatz 7 nicht oder nur teilweise wahr, so werden die weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt.</p> <p>(2) Die Wahl erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen.</p> <p>(3) Wahlberechtigt ist, wer zum Zeitpunkt der Stimmabgabe Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gemäß § 2 MVG.EKD im Bereich des Diakonischen Werks ist.</p>
		<p>§ 20. Wahlvorstand. (1) Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks bestellt einen Wahlvorstand, der die Wahl vorbereitet und durchführt.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
		(2) Der Wahlvorstand wird bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission unterstützt.
		<p>§ 21. Wahlschutz, Wahlanfechtung und Kosten. (1) Niemand darf die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite behindern. Insofern darf keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter in der Ausübung des aktiven oder passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.</p> <p>(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Dienstgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.</p> <p>(3) Für die Wahlanfechtung gilt § 7 Absatz 9 entsprechend.</p> <p>(4) Die Kosten der Wahl trägt das Diakonische Werk.</p>
		§ 22. Wahlordnung. Näheres regelt eine Wahlordnung, die der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks beschließt.
<p style="text-align: center;">Abschnitt IV Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> <p>§ 15. Beginn der Amtszeit. (1) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beginnt drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes und endet mit Ablauf der Wahlperiode nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p>	Schlussbestimmungen	<p style="text-align: center;">Abschnitt 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> <p>§ 23. Erste Amtszeit. (1) Die oder der Vorsitzende des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks leitet unverzüglich nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes das Verfahren nach § 7 ein.</p> <p>(2) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30. September des vierten auf das Jahr des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes folgenden Jahres. Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt.</p>

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW (Artikel 7)
<p>(2) Zu ihrer ersten Sitzung wird die Kommission vom Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter einberufen, der die Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden leitet.</p> <p>(3) Sofern und solange kein Schlichtungsausschuss besteht, werden dessen Aufgaben vom Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter wahrgenommen.</p>		<p>(3) Zu ihrer ersten konstituierenden Sitzung wird die Arbeitsrechtliche Kommission von der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks einberufen und bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission geleitet.</p> <p>(4) Mit der ersten konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission gehen die Aufgaben nach § 5 auf die neue Arbeitsrechtliche Kommission über. Die Zuständigkeit der jeweiligen bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen endet damit. Dies gilt entsprechend für den Schlichtungsausschuss.</p>
<p>§ 18. Änderung geltender Vorschriften. (1) Das geltende kirchliche Arbeitsrecht bleibt in Kraft, soweit nicht durch dieses Kirchengesetz oder in Vollzug dieses Kirchengesetzes etwas anderes bestimmt wird.</p> <p>(2) Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Benehmen mit den zuständigen Gremien des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</p>		<p>§ 24. Fortgeltung bisheriger Arbeitsrechtsregelungen. Das bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes jeweils geltende Arbeitsvertragsrecht für das Diakonische Werk und seine Einrichtungen bleibt in Kraft, solange nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder den Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt wird.</p> <p>§ 25. Gesetzesänderungen. Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk.</p>

Begründung
für ein Kirchengesetz für die Diakonie Hessen - Diakonisches Werk in Hessen und Nassau
und Kurhessen-Waldeck e. V. - zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD
(MVG-Anwendungsgesetz Diakonie – MVG.DW)

[Artikel 8]

A. Allgemeines

Für das fusionierte Diakonische Werk in Hessen ist es wichtig, die Vertretung der Mitarbeitenden aufgrund einer gemeinsamen Gesetzesgrundlage zu gewährleisten. Hierzu ist es sinnvoll, anstelle der Fortführung einer der beiden vorhandenen Regelungen ein gemeinsames Kirchengesetz für die Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. – zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-Anwendungsgesetz Diakonie – MVG.DW) zu schaffen.

In Kurhessen-Waldeck gilt seit Beginn des Jahres bereits das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung des landeskirchlichen Anwendungsgesetzes vom 23.11.2011 (MVG-Anwendungsgesetz, MVG.EKD.AG). In Hessen und Nassau wird die eigenständige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vom 26.3.2003 angewendet.

Anstelle einer der bestehenden Lösungen den Vorzug zu geben oder eine zeitaufwendige Erörterung aller Einzelbestimmungen des MVG.EKD auf eine Anwendung oder Änderung für das neue Diakonische Werk vorzuschlagen, sollen die Bestimmungen des MVG.EKD ohne Änderungen und nur in Nutzung einzelner, möglicher Öffnungsklauseln zur Anwendung gebracht werden. Unter regelmäßiger Beibehaltung der Gesetzesbestimmungen werden nur vorhandene bedeutende Unterschiede in der Zusammensetzung der Mitarbeitervertretungen (ACK-Klausel) fortgeschrieben. Ferner sind die Bestimmungen über eine Mitarbeitervertretung oberhalb der einzelnen Mitarbeitervertretungen für einen Gesamtausschuss im Sinne des MVG.EKD zu vereinheitlichen. Schließlich ist der gemeinsame Rechtsschutz als kirchengerichtlicher Rechtsschutz entsprechend den Bestimmungen des MVG.EKD auszugestalten.

Die Verabschiedung des MVG.DW soll gleichlautend als Kirchengesetz durch die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck erfolgen; dazu bedarf es der entsprechenden Einbringung, Beratung und Verabschiedung.

Der Entwurf wurde von den Vorständen und Aufsichtsgremien der Diakonischen Werke sowie des Rates der Landeskirche (EKKW) bzw. der Kirchenleitung (EKHN) befürwortet und im Dezember 2011 an die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AG MAV HN) und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck (AG MAV KW) mit der Bitte um Stellungnahme versandt. Diese stehen der Anwendung des MVG.EKD nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber. Die AG MAV KW würde aber die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes bevorzugen. Darüber hinaus unterstützt sie die AG MAV HN in deren Forderung, in einem Übernahmegesetz zum MVG.EKD einige Regelungen aus der MAVO (Hessen und Nassau) aufzunehmen. Die Übernahme des MVG.EKD, das sich in vielen Landeskirchen bereits seit langer Zeit bewährt hat, erscheint aus Gründen der Rechtssicherheit und der Akzeptanz jedoch sinnvoller. Die Erarbeitung einer eigenständigen Regelung führt regelmäßig zu Rechtsunsicherheit in der praktischen Anwendung, da im Unterschied zum MVG.EKD weder eine Kommentierung noch eine umfangreiche Rechtsprechung zu den individuellen Regelungen besteht.

Der Entwurf wurde aufgrund der Stellungnahmen nur an wenigen Stellen überarbeitet und liegt in der Fassung vom 23.02.2012 vor.

B. Erläuterungen zu dem Gesetzesentwurf

1. Synodale Zuständigkeit

§ 1 des Entwurfs regelt zunächst die Anwendung des MVG.EKD im Gebiet des neuen Diakonischen Werkes. Darüber hinaus werden künftig Veränderungen oder Abweichungen nicht ausgeschlossen, wenn bei einer späteren Novellierung des MVG.EKD nicht alle Veränderungen übernommen werden sollen. Das MVG.EKD gilt unverändert auf der Grundlage von Art. 10 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Buchstabe a sowie Art. 10a Abs. 1 GO-EKD und lässt dadurch spätere Abweichungen nur zu, wenn eine Synode einer Landeskirche sich dieses vorbehält. Bei der letzten Novellierung des MVG.EKD 2009 ist es nicht gelungen, eine Anwendung nach Art. 10a Abs. 2 GO-EKD zu erreichen, wodurch spätere Abweichungen nicht ausgeschlossen wären.

2. ACK-Klausel

Beide AG MAVen lehnen die in § 10 Abs. 1 Buchstabe b) vorgesehene ACK-Klausel als Voraussetzung für das passive Wahlrecht ab.

Aufgrund der unterschiedlichen Traditionen in beiden Landesverbänden bestimmt § 2 des Entwurfs für eine Wählbarkeit nach § 10 Abs. 1 Buchstabe b) MVG.EKD – in Aufnahme einer Ausgestaltungsmöglichkeit – die Fortführung vorhandener gliedkirchlicher Regelungen. Damit ist für eine Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung einer Dienststelle in Hessen und Nassau nicht die Mitgliedschaft in einer ACK-angeschlossenen Religionsgemeinschaft Voraussetzung. Für eine Dienststelle in Kurhessen-Waldeck bleibt es bei der ACK-Klausel. Anderes gilt für eine Wahl in den Gesamtausschuss: aufgrund der Verantwortung und der Repräsentation dieses besonderen Gremiums ist hier für Mitarbeitervertreter die Mitgliedschaft in einer ACK-angeschlossenen Religionsgemeinschaft Voraussetzung für eine Wählbarkeit.

Die Aufsichtsgremien der Diakonischen Werke haben darauf hingewiesen, dass sie die uneinheitliche Anwendung der ACK-Klausel zwar für eine praktikable Übergangslösung halten, diese Regelung aber in der ersten Amtsperiode einer einheitlichen Lösung zugeführt werden sollte. Entsprechend regelt § 2 Abs. 2, dass diese Ausgestaltung rechtzeitig vor der nächsten Wahlperiode zu überprüfen ist.

3. Gesamtausschuss

§ 3 bestimmt die Einzelheiten für Bildung und Zusammensetzung des einen, gemeinsamen Gesamtausschusses. Seine Aufgaben werden in § 4 (zu § 55 MVG.EKD) bestimmt. Diese besondere Vertretung wird nicht (mehr) als eine Arbeitsgemeinschaft gebildet, die in einer gewissen Selbständigkeit sich eine eigene Ordnung oder Gestalt geben kann, sondern in Beachtung der in § 55 MVG.EKD vorzusehenden Aufgaben wird ein Gremium durch die Vertreter der Mitarbeitervertretungen gewählt, im Einzelnen in § 3 Abs. 3 bis 5 dargestellt. Dabei können weitergehende Einzelheiten in einer Ordnung im vorgesehenen Rahmen dieses Kirchengesetzes geregelt werden.

Insgesamt wird vorgeschlagen, diesen Gesamtausschuss aus 11 Personen zu bilden – orientiert an den bisherigen Größen. Dabei erfolgt keine reine Addition der Arbeitsgemeinschaften, da alte und neue Aufgaben sich nicht entsprechen; insbesondere wird die (bisherige) Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen nicht mehr direkt an der Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt sein. Für das neue Arbeitsrechtsregelungsgesetz wird beabsichtigt, neben Vereinigungen durch eine Delegiertenversammlung aus den Mitarbeitervertretungen Dienstnehmervorteiler in die neue Arbeitsrechtliche Kommission entsenden zu lassen.

Das leichte Übergewicht der Vertreter aus Kurhessen-Waldeck (sechs Vertreter) im Gesamtausschuss gegenüber den Vertretern aus Hessen und Nassau (fünf Vertreter) (§ 9 Abs. 5) erklärt sich aus der bisher unterschiedlichen Aufgabenzuweisung. Die Aufgaben der AG MAV KW

beschränken sich im Unterschied zur AG MAV HN nicht auf das Mitarbeitervertretungsrecht, sondern Beratungsaufgaben erheben sich auch aus den AVR Kurhessen-Waldeck im Rahmen von „Notlagendienstvereinbarungen“.

Die Wählbarkeit in den Gesamtausschuss ist beschränkt auf Mitarbeitende die einer ACK-Kirche angehören und Mitglied einer Mitarbeitervertretung sind (§ 3 Abs. 3 i. V. m. § 2). Diese Zugangsvoraussetzungen sollen die Repräsentanz und Verantwortung des Gesamtausschusses sowie dessen Einbindung in die betriebliche Ebene sicherstellen. Der Einwand der AG MAV HN, dass einige ihrer Mitglieder in Folge dieser Regelung zukünftig von der Wahl zum Gesamtausschuss ausgeschlossen werden, ist kein tragfähiges Argument, um diese Zugangsvoraussetzungen zu streichen. Mitarbeitende, die aus einer AG MAV bzw. dem Gesamtausschuss ausscheiden, werden ausreichend durch den besonderen Kündigungsschutz des Mitarbeitervertretungsrechts geschützt.

Pro Einrichtung und Dienststellenverbund darf nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein (§ 3 Abs. 4). Diese Regelung soll sicherstellen, dass der Gesamtausschuss die Gesamtheit der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes repräsentiert und nicht von einem oder zwei großen Diakonie-Konzernen dominiert wird.

Auf Vorschlag der AG MAV KW wurde die Vertretungsregelung in § 3 Abs. 5 für den Vorsitz des Gesamtausschusses der Regelung in § 23 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD für den Vorsitz der Mitarbeitervertretung angepasst. Außerdem wurde in § 3 Abs. 8 ein Verweis auf § 23a MVG.EKD aufgenommen, um dem Gesamtausschuss die Bildung von Ausschüssen zu ermöglichen.

Eine Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses wird nach § 3 Abs. 6 vorgenommen, die Kosten nach § 3 Abs. 7 über ein jährlich zur Verfügung gestelltes Budget vom Diakonischen Werk getragen (§ 3 Abs. 7). Dabei wird die Höhe des Budgets nicht einseitig durch das Diakonische Werk, sondern im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss festgelegt. Im Konfliktfall entscheidet das Kirchengengericht für Mitarbeitervertretungssachen.

§ 4 beschreibt die Aufgaben des neuen Gesamtausschusses im Einzelnen.

4. Kirchengengerichtlicher Rechtsschutz

Im Bereich des Rechtsschutzes fordern beide AG MAVen die Öffnung des Rechtswegs zu den staatlichen Arbeitsgerichten, da das kirchengengerichtliche Verfahren keine Sanktionsmöglichkeiten im Fall der Nichteinhaltung von Beschlüssen vorsieht. Dies ist jedoch aufgrund der abschließenden Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht möglich, das diesen Rechtsweg auf Streitigkeiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz beschränkt.

Die §§ 5 ff. Entwurfs normieren künftig einen eigenen, kirchengengerichtlichen Rechtsschutz und nehmen dazu die im MVG.EKD vorgesehenen Möglichkeiten eines (erstinstanzlichen) Kirchengengerichts mit mehreren Kammern wahr. Gegen die Entscheidung dieses Kirchengengerichts für Mitarbeitervertretungssachen ist die Beschwerde zum Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland nach § 63 MVG.EKD gegeben; dadurch wird eine einheitliche Rechtsprechung in Streitigkeiten nach dem MVG.EKD und diesen nachgebildeten Kirchengesetzen ermöglicht. Das Kirchenamt der EKD hat erklärt, dass der Entwurf des MVG.DW ausreicht, um die Zuständigkeit des Kirchengengerichtshofs für die zweite Instanz in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten des Diakonischen Werkes zu begründen.

Anstelle in § 7 eine Stellvertreterregelung zwingend zu regeln, werden beisitzende Mitglieder in einer ausreichenden Anzahl (vgl. § 8) zu benennen sein und die konkrete Spruchkammerbesetzung mittels eines Geschäftsverteilungsplans durch die Gerichtsleitung (Direktor/ -in) vorgenommen.

5. Übergangsbestimmungen

§ 9 des Entwurfs bestimmt die notwendigen Übergangsregelungen mit einer ersten allgemeinen Wahl der neuen Mitarbeitervertretungen vom 1.1. bis 30.4.2013, die nächsten Wahlen werden dann 2018 erfolgen. In § 9 Abs. 2 wird dementsprechend das Ende der Amtszeit bestehender Mitarbeitervertretungen auf den 31.12.2012 bestimmt, dabei eine Weiterführung der Amtsgeschäfte bis zur Übernahme durch die neu zu wählenden Mitarbeitervertretungen geregelt, längstens jedoch für einen Zeitraum von sechs Monaten. Gleiches gilt für die Amtszeit der bestehenden Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen.

Nach § 9 Abs. 4 kann übergangsweise die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses während der ersten Amtszeit erhöht werden.

§ 9 Abs. 5 bestimmt für die erste Amtszeit eine Soll-Aufteilung der 11 Gesamtausschussmitglieder auf Nord- bzw. Südhessen und Rheinland-Pfalz mit sechs bzw. fünf Personen; eine Abweichung ist möglich, wenn diese Regel nicht erreicht würde.

§ 10 bestimmt, dass Änderungen des MVG-Anwendungsgesetzes Diakonie im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk erfolgen.

Stand 23.02.2012

**Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD)**

In der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2010

(ABl. EKD 2010 S. 3), geändert am 9. November 2011 (ABl. EKD 2011 S. 339)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorschläge
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt

Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
- § 20 Freistellung von der Arbeit
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23 a Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 26 Beschlussfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung

- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
 § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen**

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
 § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 § 52a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen
 § 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

X. Abschnitt**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
 § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

XI. Abschnitt**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

- § 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
 § 57 Bildung von Kirchengerichten
 § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
 § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
 § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
 § 59a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
 § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
 § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
 § 62 Verfahrensordnung
 § 63 Rechtsmittel

XII. Abschnitt**Inkrafttreten, Schlussbestimmungen**

- § 64 Inkrafttreten
 § 65 Übernahmebestimmungen
 § 66 Übergangsbestimmungen
 § 67 - weggefallen -

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 1**Grundsatz**

- (1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.
- (3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2**Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

- (1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.
- (2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.
- (3) ¹Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. ²Angehörige von kirchlichen oder dia-

konischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts Anderes ergibt.

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) ¹Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. ²Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. ³In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. ⁴Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) ¹Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. ²Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) ¹Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. ²Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. ³Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) ¹In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. ²Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) ¹Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. ²Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) ¹Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. ²Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen

nach Absatz 1 betreffen. 2Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.

(3) 1Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. 2Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. 3In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) 1Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. 2Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) 1Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. 2Bestehen mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6 a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) 1Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 2Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) 1Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. 2Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8

Zusammensetzung

(1) 1Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5- 15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16- 50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51- 150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151- 300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301- 600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601-1.000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1.001-1.500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1.501-2.000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

2Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) ¹Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. ²Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10

Wählbarkeit

(1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag

- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

²Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11

Wahlverfahren

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. ²Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. ³Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. ⁴Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) ¹Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. ²Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) ¹Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. ²Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. ³Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ⁴§ 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. ⁵Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengerecht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt

Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.

(3) 1Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. 2Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

(4) 1Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. 2Aldann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) (weggefallen)
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) 1In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. 2Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

(3) 1Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. 2Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. 3Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,
- solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
 - wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
 - wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.
- (4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.
- (5) ¹Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. ²Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. ²Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.
- (2) ¹Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. ²Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. ³Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. ⁴Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. ⁵Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

- (3) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. ²Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. ³Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. ⁴Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

- (1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.
- (2) ¹Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

151- 300	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
301- 600	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
601-1000	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. ²Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

- (3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) ¹Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. ²Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. ²Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

(2) ¹Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. ²Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. ⁴§ 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) ¹Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. ²Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

(1) ¹Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. ²Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. ⁴In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbe-

sondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt.

⁵Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) ¹Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. ²Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. ²Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. ³Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. ⁴Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigen Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23 a

Ausschüsse

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. ²Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. ³Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) ¹In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. ²Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. ³Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforder-

derlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. 4Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. 5Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. 6Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. 7Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. 8Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24

Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) 1Der oder die Vorsitzende ernaumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. 2Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. 3Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. 4Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) 1Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. 2Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. 3Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

(4) 1Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. 2Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. 3Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. 4Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) 1Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. 2Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. 3Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) 1Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. 2Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26

Beschlussfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) 1Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. 2Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. 3Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. 4Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

- a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

(1) 1Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die je-

weiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. ²Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. ²Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(2) ¹Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. ²Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) ¹Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. ²Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) ¹Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. ²Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. ²Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. ³Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. ⁴Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. ²Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. ³Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) ¹Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. ²Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) ¹Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. ²Sie erhält auf Antrag das Wort. ³Sie soll mindestens ein-

mal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) ¹Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. ²Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. ³Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32

Aufgaben

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. ²Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. ³Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. ²Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. ³Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. ²In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. ³Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung

nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.

(3) ¹In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. ²Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. ³Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. ⁴Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. ³In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) ¹Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. ²In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus einmal im Jahr eine Informationspflicht über

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,
- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

³Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) ¹Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. ²Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. ³Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) ¹Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen

werden. 2Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) 1Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. 2Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.
- (2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.
- (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere
- Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
 - dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
 - Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
 - die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
 - für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
 - die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
 - Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.
- (4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36

Dienstvereinbarungen

- (1) 1Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. 2Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. 3Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.
- (2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.
- (4) 1Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. 2Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts Anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38

Mitbestimmung

- (1) 1Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. 2Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. 3Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Ein-

gung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) ¹Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. ²Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) ¹Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. ²Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. ³Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁴Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. ⁵Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. ⁶Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. ⁷Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.

(5) ¹Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. ³Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 43

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,

- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

1Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. 2Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. 3Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45

Mitberatung

(1) 1In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. 2Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. 3In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. 4Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. 5Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. 6Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. 7Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. 8Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) 1Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. 2Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) 1Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. 2Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. 3Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) 1Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. 2Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen****§ 49****Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

(1) ¹Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. ²Wählbar sind alle Wahlberechtigte nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und
- c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

³Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) ¹Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. ²Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. ³Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts Anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.

§ 50**Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) ¹In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. ²Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

§ 51**Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(5) 1Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. 2Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. 3Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(6) 1Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. 2Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 52a

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

1Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. 2Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.

X. Abschnitt

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) 1Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. 2Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

XI. Abschnitt
Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

1Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. 2Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

(1) 1Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. 2Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. 3Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie

5. für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) 1Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. 2Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. 3Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. 4Sofern das Kirchengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. 5Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) 1Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. 2Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) Das Nähere regeln

1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) 1Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. 2Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. 3Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) 1Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. 2Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a**Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengenrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland**

- (1) ¹Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. ²Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.
- (2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtmitarbeitervertretung der Amts-, Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.
- (3) Mitglied des Kirchengenrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.
- (4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60**Zuständigkeit der Kirchengenrichte**

- (1) Die Kirchengenrichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.
- (2) In den Fällen, in denen die Kirchengenrichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.
- (3) In den Fällen, in denen die Kirchengenrichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.
- (4) ¹In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengenrichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. ²Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.
- (5) ¹In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengenrichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. ²Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

- (6) ¹In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengenrichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ²Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.
- (7) ¹In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengenrichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. ²Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.
- (8) ¹Der kirchengenrichtliche Beschluss ist verbindlich. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61**Durchführung des kirchengenrichtlichen Verfahrens in erster Instanz**

- (1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengenrichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.
- (2) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). ²Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. ³Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.
- (3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.
- (4) ¹Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. ²Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. ³Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.
- (5) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. ²Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. ³Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. ⁴Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ⁵Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. ⁶Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) ¹Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. ²Stimmhaltung ist unzulässig. ³Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) ¹Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. ²Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. ²Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. ³Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. ⁴Der Bescheid ist zuzustellen. ⁵Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) ¹Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. ²Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62

Verfahrensordnung

¹Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas Anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. ²Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) ¹Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. ²§ 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. ³Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) ¹Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. ²Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,

3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

³Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebeurteilung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) ¹Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. ²Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas Anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

XII. Abschnitt

Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

§ 64

Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.

(2) ¹Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl.EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl.EKD S. 426) außer Kraft. ²Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.

(3) ¹Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. ²Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

§ 65**Übernahmebestimmungen**

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

(3) ¹Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. ²Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.

§ 66**Übergangsbestimmungen**

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.

(2) ¹Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. ²In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. ³Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

§ 67

– weggefallen –

Materialien zum Vorentwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie

- M 1 Vorentwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie (Stand: 15.11.2011)
- M 2 Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau
- M 3 Stellungnahme der AGMAV Kurhessen-Waldeck
- M 4 Stellungnahme des Marburger Bundes
- M 5 Stellungnahme der Gewerkschaft Ver.di
- M 6 Stellungnahme des VKM Deutschland
- M 7 Stellungnahme des VKM Hessen Nassau

Materialien zum Vorentwurf eines Mitarbeitervertretungsgesetzes Diakonie

- M 8 Vorentwurf eines Mitarbeitervertretungsgesetzes Diakonie (Stand: 15.11.2011)
- M 9 Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau
- M 10 Stellungnahme der AGMAV Kurhessen-Waldeck
- M 11 Stellungnahme der Gewerkschaft Ver.di
- M 12 Stellungnahme des VKM Hessen Nassau

**Kirchengesetz
über das Verfahren zur Regelung
der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARR.G.DW)**

Vom ... (Entwurf)

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat auf Grund von Artikel 70 Abs. 2 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

bzw.

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat am ... in ... das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrags erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.

§ 2 Geltungsbereich, Ermächtigung

Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen Plus¹ (im Folgenden: Diakonisches Werk), wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.

§ 3 Organe

(1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission, der Schlichtungsausschuss und der Wahlvorstand gebildet.

(2) Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtszeit haben die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Organe Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitglieder der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes besteht.

§ 4 Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen

(1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich. Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den in Satz 1 genannten Regelungen entsprechen.

¹ Hierbei handelt es sich lediglich um einen Arbeitstitel, der nichts über den zukünftigen Namen des gemeinsamen Diakonischen Werkes aussagt.

(2) Das Diakonische Werk kann aufgrund seiner Satzung die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen zulassen.

(3) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses über arbeitsrechtliche Regelungen sind nach Erlangung der Rechtskraft in geeigneter Form zu veröffentlichen.

Arbeitsrechtliche Kommission

§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der im Diakonischen Werk und seinen Mitgliedern im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigten zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind. Kommt die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis, so kann jede Seite einen nach gleichen Grundsätzen gebildeten Schlichtungsausschuss unter neutralem, stimmberechtigtem Vorsitz anrufen, der verbindlich entscheidet.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an

- a) auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes,
- b) auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterinnen von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes.

(2) Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.

(3) Mitglied und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein,

1. wer zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und
2. haupt- oder nebenberuflich im diakonischen Dienst im Bereich des Diakonischen Werkes steht.

§ 7 Dienstnehmersvertreter

(1) Die Dienstnehmersvertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission werden im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewählt.

(2) Wahlberechtigt ist, wer zum Zeitpunkt der Stimmabgabe Mitarbeiter oder Mitarbeiterin gem. § 2 MVG.EKD im Bereich des Diakonischen Werkes ist.

§ 8 Wahlverfahren

(1) Die Wahl gem. § 7 erfolgt als Briefwahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Hierzu können Listenwahlvorschlägen (im Folgenden: Listen) von den Wahlberechtigten abgegeben werden.

(2) Die Namen der Bewerber bzw. Bewerberinnen müssen in der Liste in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sein. Jeder Bewerber bzw. jede Bewerberin kann nur in einer Liste benannt werden. Jeder Liste ist eine schriftliche Bestätigung von jedem Bewerber bzw. jeder Bewerberin über seine bzw. ihre Wählbarkeit und eine schriftliche Zustimmung zur Aufnahme auf die Liste beizufügen. Die Zustimmung ist unwiderruflich. Jede Liste muss von mindestens 100 Wahlberechtigten persönlich handschriftlich und unter Angabe des Anstellungsträgers unterzeichnet sein. Die Wahlberechtigung muss im Zeitpunkt der Unterzeichnung gegeben sein.

(3) Die Verteilung der zu vergebenden Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf die Listen erfolgt im Verhältnis der gültigen Stimmen, die auf jede Liste entfallen, aufgrund des Verfahrens Sainte Laguë / Schepers. Für jede Liste wird nach der Reihenfolge der Höchstzahlen, die sich durch Teilung der gültigen Stimmen durch 1, 3, 5, 7 usw. ergibt, festgestellt, wie viele Sitze auf sie entfallen. Über die Zuteilung des letzten Sitzes entscheidet bei gleicher Höchstzahl das von dem Vorsitzenden bzw. von der Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los.

(4) Die auf eine Liste zu vergebenden Sitze werden den Bewerbern bzw. Bewerberinnen in der Reihenfolge zugeteilt, in der sie in der Liste benannt sind. Entfallen auf eine Liste mehr Sitze, als Bewerber bzw. Bewerberinnen genannt sind, so werden diese Sitze auf die übrigen Listen verteilt. Abs. 3 gilt entsprechend.

(5) Für jedes Mitglied wird ein stellvertretendes Mitglied benannt. Die stellvertretenden Mitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Bewerbern bzw. Bewerberinnen derjenigen Liste entnommen, dem die zu vertretenden Mitglieder angehören. Ist eine Liste erschöpft, so ist das stellvertretende Mitglied derjenigen Liste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde.

§ 9 Wahlvorstand

(1) Spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission bestellen die Dienstnehmervertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen bzw. eine von ihnen als Vorsitzenden bzw. Vorsitzende. Die Dienstnehmervertreter können die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder auf maximal fünf erhöhen, wenn dies zur Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden.

(2) Besteht fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission kein Wahlvorstand, so bestellt ihn der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten. Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden.

§ 10 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses auf Antrag der Dienstnehmervertreter oder drei wahlberechtigten Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen. § 9 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Der Wahlvorstand hat für jede Wahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) aufzustellen. Die Einrichtungen haben dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerlisten erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt. Der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

(4) Die Ermittlung des Wahlergebnisses inklusive der Stimmauszählung kann unter Einsatz elektronischer Datenverarbeitung erfolgen.

(5) § 17 gilt entsprechend.

§ 11 Wahlanfechtung

(1) Die Wahl kann bei dem Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof der Evangelischen Kirche von Hessen und Nassau angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte oder die Hälfte der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(3) Die Wahlanfechtung ist nur binnen zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

§ 12 Wahlschutz und Kosten

(1) Niemand darf die Wahl der Dienstnehmervertreter behindern. Insofern darf kein Mitarbeiter bzw. keine Mitarbeiterin in der Ausübung seines bzw. ihres aktiven oder passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Dienstgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

(3) Die Kosten der Wahl trägt das Diakonische Werk. Insbesondere erstattet es den Anstellungsträgern auf Antrag das Arbeitsentgelt für die Arbeitszeit, die zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist.

§ 13 Wahlordnung

Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes wird ermächtigt, nach Anhörung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen, eine Wahlordnung zur Regelung der Wahl der Dienstnehmervertreter zu erlassen insbesondere über

1. die Vorbereitung der Wahl; insbesondere die Aufstellung der Wählerliste;
2. die Listenwahlvorschläge und die Frist ihrer Einreichung;
3. das Wahlausschreiben und die Frist für seine Bekanntmachung;
4. die Stimmabgabe;
5. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
6. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 14 Dienstgeberverepreter

Die Dienstgeberverepreter werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.

§ 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30.09. des vierten auf das Jahr der konstituierenden Sitzung folgenden Jahres.

(2) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Eine erneute Entsendung ist möglich.

(3) Das Amt eines Mitglieds oder eines stellvertretenden Mitglieds endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. Ein Amt gilt als niedergelegt, wenn ein Mitglied drei Mal in Folge unentschuldigt der Sitzung fernbleibt. Für ein ausgeschiedenes Mitglied tritt dessen bzw. deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin ein. Für ein stellvertretendes Mitglied rückt ein Ersatzmitglied nach.

(4) Die Ersatzmitglieder der Dienstgeberverepreter werden vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes benannt.

(5) Die Ersatzmitglieder der Dienstnehmerseite werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Bewerbern bzw. Bewerberinnen derjenigen Listen entnommen, denen die zu ersetzende stellvertretenden Mitglieder angehören. Ist eine Liste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Liste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde.

§ 16 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.

(2) Das Diakonische Werk und seine Mitgliedseinrichtungen haben die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre Mitglieder in ihren Funktionen zu unterstützen. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission können alle für ihre Arbeit notwendigen Auskünfte einholen.

(3) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission können jeweils die Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen; soweit dies er-

forderlich ist. Die Verschwiegenheit über interne Vorgänge des Dienstes muss gewahrt bleiben; hierauf sind die in Anspruch genommenen Dritten zu verpflichten.

(4) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind. Über die Erforderlichkeit entscheidet im Zweifelsfall der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(5) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Über den erforderlichen Umfang der Freistellungen entscheidet im Zweifel der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses. Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werkes erstattet.

§ 17 Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich oder von den anwesenden Dienstnehmer- oder Dienstgebervertretern übereinstimmend für vertraulich erklärt worden sind. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die zu einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission hinzugezogen werden. Die Personen sind durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende über ihre Schweigepflicht zu belehren.

§ 18 Vorsitz und Geschäftsführung

(1) Der bzw. die bisherige Vorsitzende beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahre einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und einen stellvertretenden Vorsitzenden bzw. eine stellvertretende Vorsitzende. Der bzw. die Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der Dienstnehmervereiner bzw. aus der Gruppe der Dienstgebervertreter (aus der Gruppe der als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsandten Mitglieder bzw. aus der Gruppe der als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Leitungsorgane entsandten Mitglieder) zu wählen. Der bzw. die stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen. Eine vorzeitige Abberufung ist möglich.

(3) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage. Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.

- (4) Der bzw. die Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der bzw. die Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn ein Viertel der Mitglieder dies beantragt.
- (5) Über Gegenstände, die nicht ausdrücklich auf der Tagesordnung stehen, können Beschlüsse nur gefasst werden, wenn alle Erschienenen mit der Beschlussfassung einverstanden sind.
- (6) Ist ein Mitglied an der Sitzungsteilnahme verhindert, benachrichtigt es das stellvertretende Mitglied und die Geschäftsführung.
- (7) Ist sowohl der bzw. die Vorsitzende, als auch sein bzw. ihre Stellvertreter bzw. Stellvertreterin verhindert, übernimmt das älteste Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission die Aufgaben des bzw. der Vorsitzenden für die Dauer der Verhinderung. Die Sitzungsleitung übernimmt in diesem Fall das älteste anwesende Mitglied.
- (8) Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle beim Diakonischen Werk eingerichtet. Der bzw. die Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle. Der Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil; er bzw. sie darf nicht Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

§ 19 Beschlussverfahren

- (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel ihrer gesetzlichen Mitglieder anwesend sind. Ist die Arbeitsrechtliche Kommission nicht beschlussfähig, wird zu einer erneuten Sitzung eingeladen. In dieser Sitzung ist sie ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war.
- (2) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung von mindestens zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder. Sie können im Einzelfall mit einem Widerrufsvorbehalt versehen werden, um eine interne Abstimmung auf Dienstnehmer- oder Dienstgeberseite im Nachgang zu ermöglichen. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt. Ein Beschluss über eine Arbeitsrechtsregelung, der das Datum seines Inkrafttretens nicht regelt, ist unwirksam.
- (3) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist von der jeweiligen Sitzungsleitung und vom Schriftführer zu unterzeichnen.
- (4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zur Vorbereitung ihrer Entscheidungen Ausschüsse bilden.
- (5) Die Arbeitsrechtliche Kommission und die Ausschüsse können zu ihren Sitzungen sachkundige Berater bzw. Beraterinnen hinzuziehen.
- (6) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.
- (7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.

(8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.

(9) Hat der Schlichtungsausschuss nach § 21 Absatz 3 einen Einigungsvorschlag unterbreitet, so hat der bzw. die Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission einzuberufen. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so wird das Schlichtungsverfahren nach § 21 Absatz 4 fortgesetzt.

(10) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann Beschlüsse des Schlichtungsausschusses nach § 21 Absatz 4 binnen eines Monats nach Zugang der Mitteilung der tragenden Gründe aufheben. Ein solcher Beschluss bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Gegen diesen Beschluss kann der Schlichtungsausschuss nicht angerufen werden.

Schlichtungsausschuss

§ 20 Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus dem bzw. der Vorsitzenden und vier Beisitzern bzw. Beisitzerinnen. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu bestellen.

(2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland e. V. ist. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. § 17 gilt entsprechend.

(3) Der bzw. die Vorsitzende und der bzw. die stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähigung zum Richteramt haben, dürfen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Diakonischen Werk bzw. einem Vereinsmitglied des Diakonischen Werkes oder der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bzw. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen, oder einem Leitungsorgan des Diakonischen Werkes angehören.

(4) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen benennen jeweils zwei Beisitzer bzw. Beisitzerinnen und deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen.

(5) Der bzw. die Vorsitzende und der bzw. die stellvertretende Vorsitzende des Schlichtungsausschusses werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Dreiviertelmehrheit der Zahl ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt und von einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der Leitungsorgane des Diakonischen Werkes im Rahmen eines Gottesdienstes eingeführt.

(6) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, ohne dass ein Vorsitzender bzw. eine Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender bzw. eine stellvertretende Vorsitzende gewählt sind, so bestimmt der bzw. die Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau diese, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten.

(7) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Abs. 2 bis 4 ein neues Mitglied oder ein neues

stellvertretendes Mitglied gewählt oder entsandt. Mit der Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission sind laufende Schlichtungsverfahren beendet, es sei denn diese beschließt in ihrer konstituierenden Sitzung die Fortsetzung der Verfahren.

§ 21 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss

(1) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, muss der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen unverzüglich einberufen. Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter der bzw. die Vorsitzende oder der bzw. die stellvertretende Vorsitzende, anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Er bzw. sie ist nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

(2) Der Schlichtungsausschuss legt der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Anhörung der Beteiligten einen Einigungsvorschlag vor.

(3) Wird das Schlichtungsverfahren nach § 19 Absatz 9 fortgesetzt, so entscheidet der Schlichtungsausschuss nach abermaliger Anhörung der Beteiligten. Die tragenden Gründe sind der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich mitzuteilen.

(4) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 22 Kosten

(1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden vom Diakonischen Werk getragen.

(2) Zu den Kosten gehören insbesondere:

- a) Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden,
- b) Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Mitglieder,
- c) Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses,
- d) notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.

(3) Für die Kosten der erforderlichen Beratungen stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Machen die Vertreter bzw. Vertreterinnen der Dienstnehmerseite geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss.

(4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 23 Beginn der ersten Amtszeit.

(1) Unverzüglich nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestellt der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsorgans des Diakonischen Werkes den Wahlvorstand gem. § 7 Abs. 6.

(2) Die Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Leitungsorgane des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck in den bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt, soweit kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt wird.

(3) Zu ihrer ersten konstituierenden Sitzung wird die Arbeitsrechtliche Kommission von dem bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrates des Diakonischen Werkes einberufen, der bzw. die die Sitzung bis zur Wahl des bzw. der Vorsitzenden der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission leitet.

(4) Mit der ersten konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission geht die Zuständigkeit nach § 5 auf die neue Arbeitsrechtliche Kommission über. Die Zuständigkeit der jeweiligen bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen endet damit. Dies gilt entsprechend für den Schlichtungsausschuss.

§ 24 Änderung geltender Vorschriften

(1) Das bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes geltende Arbeitsrecht für privatrechtlich organisierte diakonische Einrichtungen bleibt in Kraft, solange nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder den Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt wird.

(2) Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk.

§ 25 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 01.01.2013 in Kraft, frühestens jedoch nach Zustimmung des zuständigen Gremiums.

Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau zum Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) vom 15.11.2011 für das DW Hessen+

Zusammenfassung:

Wir fordern die Vorstände des DWHN und des DWKW auf, den Entwurf für ein ARRG zurückzuziehen. Die AGMAV HN spricht sich für den Abschluss von Tarifverträgen aus. Der Vorschlag eines Urwahl-Systems ist scheindemokratisch, denn die Organisation von internen Diskussionsprozessen und die Mechanismen einer notwendigen Rückkoppelung bei Entscheidungsprozessen in diesem System sind unklar, bzw. willkürlichen Entscheidungen und der Vertretung von Partikularinteressen sind Tür und Tor geöffnet. Die eigenen Erfahrungen der AGMAV- und MAV-VertreterInnen in der ARK Hessen und Nassau haben darüber hinaus gezeigt, dass abhängig beschäftigte Arbeitnehmer in der ARK nicht auf gleicher Augenhöhe mit den diakonischen Arbeitgebern verhandeln können.

Zur Kritik im Einzelnen:

Die fehlende Verhandlungskultur im DWHN

Die Vorstände der beiden Diakonischen Werke Hessen und Nassau und Kurhessen Waldeck luden die AGMAV KW, AGMAV HN, Marburger Bund, ver.di, VKM Hessen Nassau und VKM Deutschland bereits Ende 2010 zu „Sozialpartnergesprächen“ zur Arbeitsrechtsetzung im künftigen DW Hessen+ ein. Obwohl alle angeschriebenen „Sozialpartner“ in den Sitzungen erklärten, dass sie für das Tarifvertragssystem eintreten, wurde dies abgelehnt und der „Dritte Weg“ zur unverhandelbaren Grundlage der Gespräche erklärt.

Die von den Arbeitgebern auf der Sitzung im Juni 2011 neu eingebrachte Vorstellung einer Urwahl wurde von den drei anwesenden Arbeitnehmerorganisationen (AGMAV HN, AGMAV KW, Marburger Bund) vehement abgelehnt (ver.di lehnte die Teilnahme an weiteren Gesprächen wegen der Festlegung ausschließlich auf den Dritten Weg ab und der VKM Hessen Nassau nahm nicht teil, da er nach eigenem Bekunden zu wenig Mitglieder im Bereich des DWHN hat).

Die Mitgliederversammlung der AGMAV Hessen und Nassau hat sich wiederholt gegen den Dritten Weg und für Tarifverträge ausgesprochen. Nachdem die Einführung des „Hammermodells“ (ein Kompromiss mit Elementen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Tarifvertrags, dessen Inhalte bereits im Detail ausgehandelt waren) am Widerstand der Arbeitgebervertreter der Diakonie (und teilweise auch in der EKHN) gescheitert war, stellte der Vorstand der AGMAV

in seinem Tätigkeitsbericht 2009 die Kritik an dem Dritten Weg zusammen. Wohlgermerkt, hierbei handelte es sich nicht um die „üblichen Vorurteile von Gewerkschaftlern“ gegenüber dem Dritten Weg, sondern um die Auswertung der eigenen Erfahrungen und Eindrücke von AGMAV- und MAV-VertreterInnen direkt in der Arbeitsrechtlichen Kommission Hessen und Nassau in der Zeit vom April 2008 bis Dezember 2009. Der Bericht ist als Anlage beigefügt. Die Hauptkritikpunkte sind:

- Fehlende Unabhängigkeit der AGMAV/MAV-Mitglieder in der ARK.
- Schlechte Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK.
- Strukturelle Vorteile der Arbeitgeber in der ARK.
- Fehlende Verhandlungskultur bei den diakonischen Arbeitgebern.

Die fehlende Verhandlungskultur hat sich in den Gesprächen um das neue Arbeitsrecht des zukünftigen DW Hessen im Jahr 2011 fortgesetzt. Die Vorstände des DW bestimmten von vorneherein mit der Vorgabe des Dritten Weges das Ergebnis der „Sozialpartnerggespräche“. Selbst die massiven Bedenken aller Arbeitnehmervertreter gegen das Urwahlprinzip werden in dem vorgelegten Entwurf nicht berücksichtigt.

Kritik am Urwahl-Prinzip für die ARK

Die Entwurfsfassung des ARRG sieht in §§ 7 ff. vor, dass die Vertretung der Arbeitnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) im Rahmen einer Urwahl bestimmt wird. Wahlberechtigt wären die Beschäftigten des DW, es können Listen vorgelegt werden.

Mit diesem System will das DW in völliger Abweichung zu dem ansonsten in der Bundesrepublik Deutschland praktizierten System scheinbar basisdemokratisch die Beschäftigten selbst über die personelle Besetzung der Arbeitnehmerseite entscheiden lassen. Dem steht das seit 1949 praktizierte Modell der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) gegenüber, das den Auftrag zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen Tarifpartnern überlässt. Zur näheren Ausgestaltung wurde ein eher schlankes Tarifvertragsgesetz (TVG) erlassen, das gleichwohl ausreichend ist. Bezogen auf eine davon abweichende Regelung wird man sich mit Sicherheit seitens des DW auf Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung berufen. Das kann man, muss man aber nicht.

Die politische Motivation hinter dieser Regelungsabsicht liegt auf der Hand. Vor dem Hintergrund des andauernden Streites und der Probleme bei der Besetzung der ARK im DWHN soll nun in im fusionierten Werk stattdessen die Urwahl eingeführt werden. Damit wird der im DWHN geführte und bis heute (Januar 2012) nicht gelöste Streit um Benennungsrechte oder -pflichten obsolet.

Auf diese Ebene wollen wir uns gleichwohl nicht begeben und stattdessen die dahinter liegende sachliche Problematik einer Urwahl aufzeigen. Um dies nach vollziehen zu können, bedarf es einer näheren Betrachtung dessen, was die ARK ist und leisten soll. Sie soll als Ersatz für die ansonsten üblichen Tarifverhandlungen dienen, in die (üblicherweise) beide Seiten mit den Personen vertreten sind, die qua Funktion (Arbeitgeberseite) oder aber qua Wahl (Gewerkschaften) beauftragt sind. Auf Seiten der Gewerkschaften werden Tarifkommissionen von dafür jeweils zuständigen ehrenamtlich besetzten Gremien gewählt und nicht etwa eingesetzt. Bei den Wahlentscheidungen spielen auch Überlegungen wie hinreichende Repräsentanz der von künftigen Regelungen Betroffenen sowie Sach- und Fachkunde eine erhebliche Rolle. Es kommt hinzu, dass auch die Verhandlungsführung auf Gewerkschaftsseite nicht administrativ, sondern von der jeweiligen Kommission durch Wahl bestimmt wird. Dieses System hat letztlich dazu geführt, dass bei Tarifverhandlungen sich handelnde Personen gegenüber sitzen, die einerseits hinreichend demokratisch legitimiert und zudem mit der Materie vertraut sind. Anders als es manchmal den Anschein hat, bestehen Tarifverhandlungen nicht nur aus der zentralen Frage der Höhe von prozentualen Steigerungen. Im Gegenteil. Es ist auch viel Detailarbeit und letztlich auch Regelungstechnik zu leisten.

Dies alles ist durch eine so vorgesehene Urwahl nicht zu gewährleisten. Es ist vielmehr zu befürchten, dass es bei einer Urwahl auch zu einem Wahlkampf von welchen Interessen auch immer geleitet kommt. Das DW Hessen+ wird ca. 30.000 Beschäftigte in über 250 Einrichtungen haben. In diesen müssten Kandidatinnen und Kandidaten versuchen Unterstützung für die Wahl finden.

Es kommt hinzu, dass die so Gewählten dann eben nicht und insoweit anders als bei Gewerkschaften über den erforderlichen organisatorischen und strukturellen Aufbau und ggf. auch über die Mächtigkeit verfügen, um „auf Augenhöhe“ mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln. Nicht ohne Grund wird die Eigenschaft als Tarifvertragspartei zu agieren ausschließlich den „Gewerkschaften“ zugebilligt (§ 2 Abs. 1 TVG). Nur ihnen unterstellt man, dass sie die inhaltlichen und organisatorischen Voraussetzungen erfüllen um an der Gestaltung von Rechtsnormen mit zu wirken (*BVerfG* v. 26.6.1991, *BVerfGE* 84, 212; *BVerwG* v. 25.07.2006, *PersR* 2006, S. 512; *Däubler u. a.* § 2 TVG Rn. 5 ff.).

Von daher ist der „Urwahl-Gedanke“ ein sehr kurzfristiger. Es geht nicht nur darum, formell ein Gremium zu bilden, das Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen von 30.000 Beschäftigten trifft. Diese Entscheidungen müssen bei diesen Beschäftigten auch tragfähig sein. Denn auch das ist der Kerngedanke der Tarifautonomie: Es ist ein freier, staatsunabhängiger Streit bzw. ein Aushandlungsprozess um Bedingungen, der eben auch mal mit dem Mittel des Warnstreiks oder des unbefristeten Arbeitskampfes ausgefochten wird. Ein geschlossener Tarifvertrag hat aber, auch dann wenn er nach einem Streit zustande gekommen ist, einen befriedenden Charakter. Nicht nur wegen der formalen Friedenspflicht, sondern weil er eben auch inhaltlich mitgetragen wird. Wenn dies nicht mehr zu gewährleisten ist, dann würde sich das System in Frage stellen.

Das bisherige System der arbeitsrechtlichen Regelung im Bereich der Diakonie hat sich in Frage gestellt. Wie das Beispiel Hessen und Nassau zeigt, ist die ARK nicht in der Lage, mit Wirkung für die Zukunft die Arbeitsbedingungen befriedend zu lösen. Wir verweisen hier auf die über 500 Schlichtungsverfahren zur Eingruppierung und die nach wie vor ungeklärten Fragen zur Arbeitszeit, Dienstplangestaltung und Überstundenregelung. Das Urwahl-System kann dies ebenfalls nicht gewährleisten. Es ist nicht zu erkennen, wie bei den in Urwahl gewählten die internen Diskussionsprozesse organisiert werden sollen, die inhaltlich Grundlage der Verhandlungen in der ARK werden können. Auch die notwendige Rückkopplung vor Abschlüssen bzw. Vereinbarungen ist in Ermangelung von festen Strukturen jedenfalls auf der Arbeitnehmerseite nicht gewährleistet. Es besteht vielmehr die Gefahr, dass Partikularinteressen vertreten werden. Insoweit müssen der Vorstand des DW Hessen und Nassau und auch von Kurhessen-Waldeck ihre Haltung zu inneren Auseinandersetzungen überdenken. Diese sind, wie das Beispiel der Tarifautonomie zeigt, eben nicht negativ, sondern konstruktiv zu bewerten.

Ergänzung: Detailkritik am ARRG

In das ARRG DW Hessen werden viele Regelungen aufgenommen, um die ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK zu einer Mitarbeit förmlich zu zwingen. Der Entwurf lässt sich anscheinend von einem Geist leiten, dass Dienstgemeinschaft und die Verhandlung auf gleicher Augenhöhe angeordnet werden können. Für jede mögliche denkbare Verzögerung in der Arbeit der ARK oder das (zeitweise) Aussetzen der Mitarbeit in der ARK, gibt es in dem Entwurf zum ARRG DW Hessen eine passende Vorschrift:

- Spätestens 6 Monate vor Ablauf der Amtszeit der ARK bestellen die Dienstnehmervertreter der ARK einen Wahlvorstand. Besteht 5 Monate vor Ablauf der Amtszeit der ARK kein Wahlvorstand, so stellt ihn auf Antrag von mindestens 3 Wahlberechtigten der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses (§ 9 Abs.1 und 2).
- Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn auf Antrag der Dienstnehmervertreter oder dreier wahlberechtigter Mitarbeiter der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses. (§ 10 Abs.1).
- Eine Wahlanfechtung ist nur zulässig, wenn gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts, die Wählbarkeit und des Wahlverfahrens verstoßen wurde. (§ 11 Abs.1).
- Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes wird ermächtigt nach Anhörung des Gesamtausschusses eine Wahlordnung zur Regelung der Wahl der Dienstnehmer zu erlassen (§ 13).

- Wenn ein Mitglied der ARK drei Mal in Folge unentschuldig der Sitzung fernbleibt, gilt sein Amt als niedergelegt (§ 15 Abs.3).
- Für das ausgeschiedene Mitglied rückt sein Stellvertreter, für das stellvertretende Mitglied rückt ein Ersatzmitglied nach. Die Ersatzmitglieder werden denjenigen Listen entnommen, denen das zu ersetzende stellvertretende Mitglied angehört. Ist diese Liste erschöpft, so rücken die Ersatzmitglieder anderer Listen nach (§ 15 Abs. 5).
- Die ARK ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel ihrer gesetzlichen Mitglieder anwesend sind. In der Folgesitzung ist die ARK ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig (§ 19 Abs.1).

Wir fordern die Vorstände des DWHN und des DWKW auf, den Entwurf für ein ARRГ zurückzuziehen und sich zu dem bewährten System der Tarifautonomie zu bekennen. Es wäre auch im Bereich des DW Hessen+ problemlos einzuführen. Die Arbeitgeberseite bestimmt unabhängig ihre Strukturen und Personen für Verhandlungen. Auf Seiten der Arbeitnehmer übernehmen die Gewerkschaften diese Funktion. Es gilt der Gewerkschaftsbegriff des § 2 Abs. 1 TVG. Sollte es mehrere geben, bestehen verschiedene Möglichkeiten der Verhandlungen (Tarifgemeinschaft, Verhandlungsgemeinschaft, getrennte Verhandlungen zu unterschiedlichen Themen). Dieser Weg ist machbar, er muss nur gewollt werden

Der Vorstand der AGMAV Hessen Nassau
13.1.2012

**Anlage:
Erfahrungen der MAV'ler/AGMAV'ler als ArbeitnehmervorteilerInnen in der ARK**

Anlage:

Erfahrungen der MAV'ler/AGMAV'ler als ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK

Die schlechten Erfahrungen der Arbeitnehmervertreterinnen in der ARK wurden schon frühzeitig angesprochen und auch dokumentiert. Im Folgenden geben wir Auszüge aus dem Tätigkeitsbericht der AGMAV vom März 2009 wieder.

Fehlende Unabhängigkeit der AGMAV/MAV-Mitglieder in der ARK

In der ARK sitzen die ArbeitnehmerInnen zwar als ver.di-VertreterIn, doch als MitarbeiterIn, als MAV- und AGMAV-VertreterIn sitzen sie dort ihren jeweiligen Chefs gegenüber. Es ist nur eine rein numerische Parität, keine qualitative Parität. Da von einer Reihe „Chefs“ die Tarifkommission von ver.di aus ihrer Sicht nicht als notwendiger Bestandteil der ARK-Arbeit gesehen wird, wird die Teilnahme an den Tarifkommissionssitzungen während der Arbeitszeit erschwert bzw. bisher in einem Fall in der EKHN sogar untersagt. Wollen Arbeitnehmer-Vertreter sich außerhalb der offiziellen Termine zu einer Arbeitsgruppe treffen, mag es auch nur eine Klein-Arbeitsgruppe mit einem begrenzten Auftrag für 1-2 Sitzungen sein, können die jeweiligen Arbeitgeber dies verwehren.

Schlechte Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK

Bisher weigern sich die Arbeitgebervertreter in der ARK, einen (externen) ver.di-Vertreter regelmäßig für die ARK-Sitzungen zuzulassen (trotz der Verhandlungsergebnisse beim Hammermodell, das diese Vertreter ausdrücklich zulässt). Die ehrenamtlichen ver.di-Vertreter aus den MAVen/AGMAV verhandeln in den ARK-Sitzungen ohne die Unterstützung einer Person mit entsprechender Fachkompetenz aus der Gewerkschaft. Von daher müssen diese ARK-Termine sorgfältig und auch zeitintensiv in der ver.di-Tarifkommission vorbereitet werden. Bis auf die stellvertretende Vorsitzende der ARK, hat kein Arbeitnehmer-Vertreter ein Freistellungskontingent für die Arbeit in der ARK. Die Arbeitnehmervertreter in der ARK haben die Wahl, entweder ihren Arbeitstag zu verdichten und auszudehnen oder andere notwendige MAV-Arbeit hinten anstehen zu lassen. (...)

Strukturelle Vorteile der Arbeitgeber in der ARK

Einige Arbeitgeber bezeichnen die KDAVO immer noch als das „Goldstück“ des Dritten Weges. Durch die einseitigen Verschlechterungen bei der Einführung der KDAVO und durch die äußerst schlechten Lohn„erhöhungen“ zum 1.4.2008 (gerade noch beschlossen von der alten ARK) meinen entscheidende Teile der Arbeitgeberseite, nicht mehr mit den Arbeitnehmervertretern in der ARK und schon

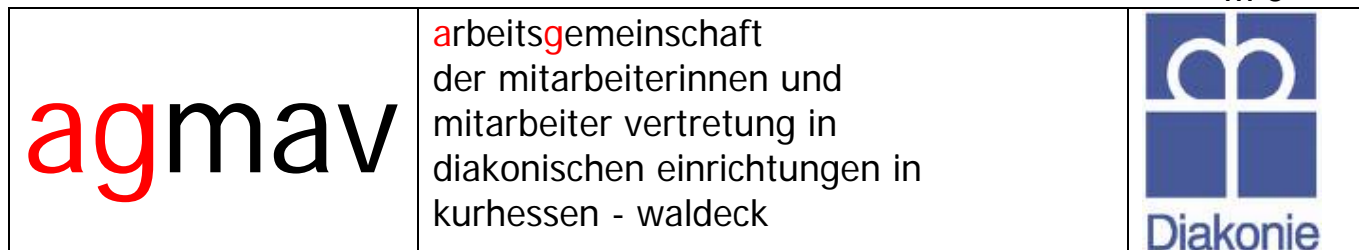
gar nicht mit ver.di ernsthaft verhandeln zu müssen. Bei den Fragen der Geschäftsordnung oder der Ausgestaltung der Bonuszahlung ließen die Arbeitgeber keinerlei Kompromissbereitschaft erkennen und übten sich in einer permanenten Verweigerungshaltung. Auch in weiteren wichtigen arbeitsrechtlichen Themen deutet sich an, dass die Arbeitgeber keinen wesentlichen Änderungsbedarf an ihrem „Goldstück KDAVO“ sehen. Mit der bestehenden KDAVO haben die Arbeitgeber den strukturellen Vorteil, dass sie einfach durch Nichtverhandeln und Aussitzen das ihnen passende Arbeitsrecht beibehalten können.

(...)

Festzustellen ist weiterhin, dass die diakonischen Arbeitgebervertreter in der ARK immer deutlicher die Positionen des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) vertreten. Dieser Verband versteht sich ausdrücklich als Arbeitgeberverband, lehnt aber Verhandlungen mit den Gewerkschaften in der Diakonie ab und möchte gezielt mit seinen Mitgliedern Einfluss auf die Beschlussfassungen der ARKen gewinnen. Die „Unternehmensdiakonie“ macht die Politik, die gesellschaftspolitischen Positionen der EKHN oder des DWHN spielen in der ARK Hessen Nassau kaum noch eine Rolle.

Fehlende Verhandlungskultur bei den diakonischen Arbeitgebern

Viele MAVen erleben es in ihren Einrichtungen: In Diakonie und Kirche gibt es keine Kultur des fairen Verhandels zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmervertretern. Wenige Arbeitgeber akzeptieren die MAV als ein natürliches Gegenüber, legitimiert durch die Wahl der Beschäftigten, und versuchen in strittigen Fragen ernsthaft zu einem Interessensausgleich zu kommen. (...)



agmav kurhessen – waldeck
Bergshäuserstr. 1, 34123 Kassel

Ansprechpartner: Hans Roth
Telefon: 0561-57005-31
oder: 0561-57005-50
mobil: 01522 7281873
Fax: 0561-57005-59
E-Mail: h.roth@agmav.org

Kassel, den 16.01.2012

Diakonische Werk Kurhessen-Waldeck Vorstand und Rechtsabteilung

H.Dr. Schwarz und H.Dr.Clausen
Fr. Jatho

Stellungnahme der AGMAV des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck zum Entwurf des ARRG.DW; Entwurfsstand 15.11.2011

Sehr geehrte Herren,
sehr geehrte Frau Jatho,

wir danken für die uns gegebene Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes im Hinblick auf die erwogene Fusion der Diakonischen Werke Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau.

Wir möchten vorweg schicken, dass nach unserer Auffassung der Dritte Weg aufgrund der deutlichen Nachteile gegenüber dem System der Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge nicht weiter beschränkt werden sollte, weil die Interessen gerade der Arbeitnehmer weder unabhängig noch paritätisch im engeren Sinne wahrgenommen werden können.

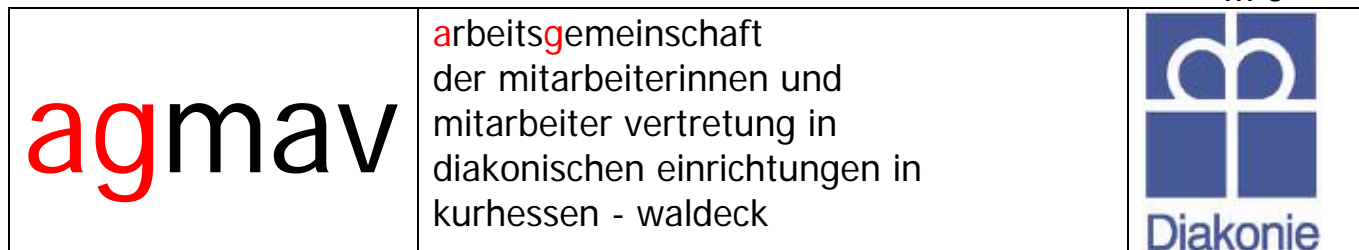
Dies gilt insbesondere auch für das dienstgeberseitig behauptete Verbot von Arbeitskämpfmaßnahmen wie Warnstreik und Streik.

Die AGMAV.KW verdeutlicht an dieser Stelle nochmalig, dass die in Artikel 9 GG fixierten Grundrechte auch im Bereich Kirche und Diakonie Geltung haben müssen.

Vorsitzender, Dittmar Vahle
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen
Mengeringhäuserstr. 3
34454 Bad Arolsen
Telefon 05691/ 804185
Fax 05691/ 804340
d.vahle@agmav.org

Stellvertreterin, Beate Eishauer
St. Elisabeth-Verein e.V.
Hermann Jacobsohn- Weg 2
35039 Marburg
Telefon 06421/ 180825
Fax: 06421/ 180840
b.eishauer@agmav.org

2.Stellvertreter, Hans Roth
Diakonie-Wohnstätten Kassel gGmbH
Tagesstruktur Gustav-Heinemann-Wohnanlage
Bergshäuserstr. 1
34123 Kassel
Tel.: 0561-57005-54
MAV-Büro: 0561-57005-41
h.roth@agmav.org



Insgesamt ist bezüglich des vorgelegten ARRG-Entwurfs festzustellen, dass der Forderung der Herbstsynode der Evangelischen Kirche in Deutschland nach einer Stärkung der Beteiligungsrechte der Mitarbeitenden nicht entsprochen wird. Die Vorlage stellt vielmehr in ihrer bisherigen Form eine Schwächung gegenüber dem Status quo dar.

Trotz dieser Bedenken nehmen wir zu dem vorgelegten Entwurf wie folgt Stellung:

Die Stellungnahme erfolgt auf Grundlage des Entwurfstands vom 15.11.2011.
Die Stellungnahme ergänzt und vertieft lediglich die bereits in den Beratungen gemachten Ausführungen, die sich in den Protokollen der Sozialpartnertreffen widerspiegeln.

Die Erläuterungen beziehen sich jeweils auf die im Entwurfstand 15.11.2011 benannten Paragraphen.

§ 4 Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen

§ 4 unter Abs. 2 regelt die Möglichkeit für das Diakonische Werk, anderweitige arbeitsrechtliche Regelungen einseitig zuzulassen.

Diese Regelung lehnt die AGMAV Kurhessen Waldeck ab.
Es besteht die Gefahr, dass beispielsweise über Gastmitgliedschaften etc. Arbeitsrecht zugelassen wird, das dem Arbeitsrecht des Diakonischen Werkes nicht entspricht. Es besteht insbesondere die Gefahr von Lohndumping.

Die Regelung entspricht aber auch nicht dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft im Dritten Weg.

Die Arbeitsbedingungen aller kirchlich und diakonisch Beschäftigten sollen nach diesem Gedanken gemeinsam in einer paritätisch besetzten Kommission auf dem Wege des Ausgleichs der Interessen geregelt werden. Dies ist dann nicht mehr der Fall, wenn durch das Diakonische Werk einseitig anderweitige arbeitsrechtliche Regelungen zugelassen werden können.

Bislang sind weder in den ARRG.EKHN noch im ARRG.EKKW entsprechende Ausnahmeregelungen gegeben. Die Regelung stellt somit eine Verschlechterung dar.



Sollten Ausnahmeregelungen überhaupt erforderlich sein, so müssen sich diese auf die Möglichkeit etwaiger fixierter Öffnungsklauseln beschränken, über deren Anwendbarkeit wiederum die Arbeitsrechtliche Kommission zu entscheiden hätte.

§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission

§ 5 Abs. 2 Satz 1 führt aus, dass die Arbeitsrechtliche Kommission paritätisch und repräsentativ besetzt sei.

Diese Aussage ist zumindest dann nicht zutreffend, wenn für die Besetzung der Kommission auf Arbeitnehmerseite ein Urwahlverfahren vorgesehen ist. Dieses Verfahren zur Bildung der Kommission wird abgelehnt, vgl: Ausführungen zu § 7 Abs 1.

Gleichfalls abgelehnt wird das Modell der sogenannten Zwangsschlichtung, auf dass in § 5 Abs 2 Satz 2 verwiesen wird.

	<p>arbeitsgemeinschaft der mitarbeiterinnen und mitarbeiter vertretung in diakonischen einrichtungen in kurhessen - waldeck</p>	
---	---	--

§ 5 Abs. 3 regelt, dass die Kommission ferner die Aufgabe hat, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

Bislang sahen beide ARRГ vor, dass die Arbeitsrechtliche Kommission bei derartigen Regelungen mitwirkt. Die AGMAV als gesetzlicher Vertreter der Mitarbeiterinteressen ist auch in Zukunft zur Mitwirkung, und nicht lediglich zu einer Stellungnahme berufen. In welcher Form diese erfolgt sollte auch weiterhin der Kommission obliegen.

Des Weiteren fehlt in der Aufgabenbeschreibung des ARRГ eine Regelung zur Berichtspflicht der arbeitnehmerseitigen Vertreter gegenüber den entsendenden Gremien, wie sie bislang in § 6 Abs. 8 ARRГ.EKKW enthalten ist.

Angeregt wird die aus § 6 Abs. 8 entnommene Formulierung:

„Die Vertreter der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen den sie entsendenden Gremien regelmäßig mindestens einmal im Jahr berichten. Dabei soll Gelegenheit zur Aussprache gegeben werden.“

§ 6 Zusammensetzung der arbeitsrechtlichen Kommission

Eine Beschränkung der Auswahl der Kommissionsmitglieder allein auf haupt- oder nebenberuflich im diakonischen Dienst Beschäftigte lehnen wir ab. Aufgrund der strukturellen Überlegenheit der Arbeitgeberseite im Hinblick auf die Möglichkeit der Entsendung von Betriebswirten, Juristen und hochqualifizierten sonstigen Führungskräften ist es der Arbeitnehmerseite zu ermöglichen, externe nicht im kirchlichen Dienst stehende Vertreter in die Kommission zu entsenden. Diese können zahlenmäßig auf zwei Mitglieder begrenzt werden. Durch diese Möglichkeit würde auch die Beratungssituation der dienstnehmerseitigen Mitglieder der ARK verbessert und Entscheidungswege so verkürzt.

Eine vergleichbare Regelung ist bislang im ARRГ.EKHN in § 6 Abs 3 bereits enthalten.

§ 7 Dienstnehmervertreter



Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Kurhessen-Waldeck erwartet weiter, dass die Vertreter der Beschäftigten durch sie entsendet werden.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der Treffen der Fusionsgruppe zwischen Arbeitgebern und AGMAV vereinbart, dass eine regionale Verankerung im Hinblick auf die Struktur der bisherigen Diakonischen Werke Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck bezüglich der Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu gewährleisten ist.

Des Weiteren ist vereinbart worden, dass zumindest für die erste Amtszeit nach Fusion ein Quorum hinsichtlich der Verteilung der Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission zwischen den Mitarbeitervertretungen der ehemaligen Diakonischen Werke Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck festgelegt wird, soweit sich diese jeweils an der Besetzung der Kommission beteiligen.

Die Urwahl lehnt die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Kurhessen-Waldeck weiter ab.

Es ist nach dem Selbstverständnis der AGMAV ureigene Aufgabe dieses Gremiums, geeignete Vertreter aus ihrem Kreis bzw. der von ihnen repräsentierten Mitarbeitervertretungen in eine Arbeitsrechtliche Kommission zu entsenden.

	arbeitsgemeinschaft der mitarbeiterinnen und mitarbeiter vertretung in diakonischen einrichtungen in kurhessen - waldeck	 Diakonie
---	---	--

Eine Urwahl wird dem Gedanken des Dritten Weges nicht gerecht. Sie schwächt die Arbeitnehmerrechte in nicht hinnehmbarer Weise, indem die zur Vertretung berufenen Interessenvertretungen –die AGMAV und die in diese entsendenden Mitarbeitervertretungen- bei der Bestimmung ihrer Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht berücksichtigt werden.

Das nur scheinbar besonders demokratische Urwahlverfahren gewährleistet gerade nicht, dass für die Verhandlungen besonders geeignete Vertreter entsandt werden.

Damit die durch Urwahl bestimmten Vertreter überhaupt hinreichend bekannt gemacht werden könnten, wäre ein umfangreicher „Wahlkampf“ mit zahllosen Wahlwerbeveranstaltungen und entsprechendem zeitlichen und wirtschaftliche Aufwand durchzuführen.

Die Erfahrungen anderer diakonischer Werke zeigen darüber hinaus, dass die –dort sogar nur als Notlösung vorgesehene- Urwahl über keinerlei Akzeptanz bei den Mitarbeitern verfügt. Wir verweisen insofern auf das Beispiel des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands. Dort fand sich in den ersten Wahlgängen keine ausreichende Bewerberzahl. Das Verfahren wird jetzt kirchengerichtlich angegriffen.

Die AGMAV Kurhessen Waldeck sieht keine Möglichkeit, das Verfahren weiter konstruktiv zu begleiten, wenn im ARRG die Urwahlmöglichkeit vorgesehen wird.

Die Entsendung über Verbände bzw. Vereinigungen etc. wird ebenfalls als nicht zielführend abgelehnt, weil diese regelmäßig das eigene Klientel berücksichtigen, aber nicht die Interessen der gesamten Bandbreite der diakonisch Beschäftigten.

Erörterungen des in § 8 ff beschriebenen Wahlverfahrens erübrigen sich aufgrund der abgelehnten Urwahl.

Die AGMAV regt an, die §§ 7-13 aus dem Entwurf des ARRG zu streichen und für die Entsendung der Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreter den § 14 als § 7 „neu“ wie folgt zu fassen:

§ 7 „neu“ Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreter

Die Dienstgebervertreter werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.



Die Dienstnehmervvertreter werden durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen entsandt. Das Nähere regelt die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in einer Ordnung.

Die Dienstnehmervvertreter benötigen ferner Unterstützung durch einen Fachausschuss. Es wird folgende Regelung angeregt:

Zur Vorbereitung der Sitzungen der ARK wird ein Fachausschuss gebildet. Dieser besteht aus den arbeitnehmerseitigen Mitgliedern der ARK und deren Stellvertretern. Sach- und Fachverständige können hinzugezogen werden.

§ 15 Amtszeit

Für die in § 15 Abs. 3 vorgesehene Regelung „Ein Amt gilt als niedergelegt, wenn ein Mitglied drei Mal in Folge unentschuldig der Sitzung fernbleibt“ besteht keinerlei Notwendigkeit, wenn tatsächlich gleichberechtigt und auf Augenhöhe unter Beachtung der Grundsätze des Dienstgemeinschaftsgedankens Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission geführt werden sollen.

	<p>arbeitsgemeinschaft der mitarbeiterinnen und mitarbeiter vertretung in diakonischen einrichtungen in kurhessen - waldeck</p>	
---	---	--

§ 15 Abs 5 ist aufgrund des Wegfalls der Urwahl zu streichen.

§ 16 Rechtsstellung der Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission

§ 16 Abs. 4 regelt den Anspruch der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission auf Anspruch an Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Allerdings ist geregelt, dass diese erforderlich sein müssen. Der Erforderlichkeitsbegriff wird durch die kirchenrechtliche Rechtsprechung deckungsgleich definiert wie der Erforderlichkeitsbegriff im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Erforderlich ist danach nur, was unmittelbar für die Tätigkeit in zeitlicher und tatsächlicher Hinsicht benötigt wird. Dieser Begriff ist zu eng. Es wird deshalb weiter ange-regt, den Begriff „erforderlich“ durch „erforderlich oder dienlich“ zu ersetzen.

Bislang besteht keine Einigkeit über die Frage der Rechtsstellung der Mitglieder im Hinblick auf die notwendigen Freistellungen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Kurhessen-Waldeck erwartet weiter, dass jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission regelmäßig mindestens zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt wird. Etwaige nicht in Anspruch genommene Freistellungen sollten dabei durch die Dienstnehmervorteiler frei aufgeteilt und untereinander verschoben werden können.

Ferner ist eine weitere –frei verfügbare- Freistellung im Umfange einer weiteren 1,0 Vollzeitstelle zur Verfügung zu stellen, um den Erfordernissen einer angemessenen Amtsführung des Vorsitzenden bzw. Stellvertreters gerecht zu werden.

Bereits die Anzahl der in der ARK durchgeführten Sitzungen, Vorbereitungssitzungen und Ausschus-sitzungen sowie Klausuren und Fortbildungen erfordern die geltend gemachten Grundfreistellungen.

§ 18 Vorsitz und Geschäftsführung

Bislang sieht § 18 Abs 5 in Verbindung mit § 19 Abs.1 Satz 3 vor, dass auch in Anwesenheit nur einer Seite beschlußfähig sein kann. Dies stellt einen Verstoß gegen den Grundgedanken des Dritten We-ges dar.

Eine einseitige Beschlußfassung ist somit ausgeschlossen. In diesem Zusammenhang sind auch Re-gelungen dahingehend unnötig, wie zu verfahren ist, wenn sowohl der/die Vorsitzende und Stellvertre-ter nicht anwesend sind, § 18 Abs 7. In diesen Fällen können schlicht keine Sitzungen durchgeführt werden. Des weiteren fehlt die Möglichkeit des Einspruchs gegen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission. Eine derartige Einspruchsmöglichkeit ist aber erforderlich, um Abstimmung mit den ent-sendenden Mitarbeitervertretungen etc. vornehmen zu können.

§ 18 Abs 5 ist wie folgt zu ändern:

(5) Über Gegenstände die nicht ausdrücklich auf der Tagesordnung stehen können Beschlüsse nur gefasst werden, wenn alle Erschienenen mit der Beschlussfassung einverstanden sind und mindes-tens zwei Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission anwesend sind.

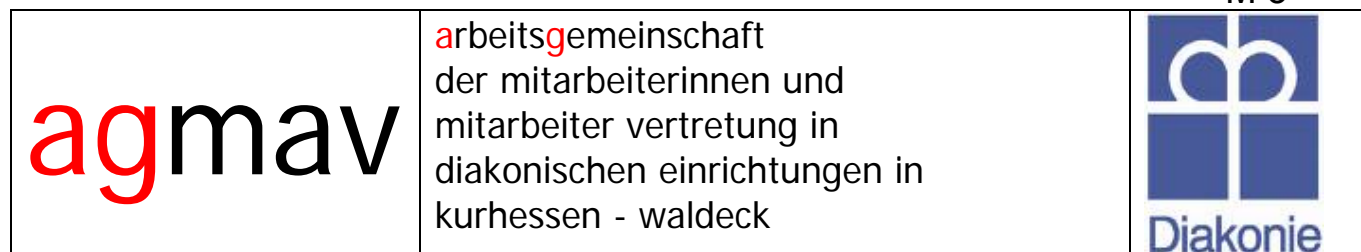
Schlichtungsausschuss

Beschrieben wird ein Schlichtungsverfahren, an dessen Ende der Schlichter, nicht aber die Kommissi-on entscheidet (Zwangsschlichtung). Dieses Verfahren nimmt der Kommission die letztendliche Ent-scheidung; es wird dem Gedanken des Dritten Weges und der Dienstgemeinschaft nicht gerecht, weil

Vorsitzender, Dittmar Vahle
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen
Mengeringhäuserstr. 3
34454 Bad Arolsen
Telefon 05691/ 804185
Fax 05691/ 804340
d.vahle@agmav.org

Stellvertreterin, Beate Eishauer
St. Elisabeth-Verein e.V.
Hermann Jacobsohn- Weg 2
35039 Marburg
Telefon 06421/ 180825
Fax: 06421/ 180840
b.eishauer@agmav.org

2.Stellvertreter, Hans Roth
Diakonie-Wohnstätten Kassel gGmbH
Tagesstruktur Gustav-Heinemann-Wohnanlage
Bergshäuserstr. 1
34123 Kassel
Tel.: 0561-57005-54
MAV-Büro: 0561-57005-41
h.roth@agmav.org



Regelungen eben nicht durch die „Parteien“ der Dienstgemeinschaft getroffen werden, sondern die Entscheidung durch einen nicht der Dienstgemeinschaft angehörenden außenstehenden Zwangsschlichter getroffen wird.

Ein wie auch immer geartetes Zwangsschlichtungsverfahren lehnt die AGMAV Kurhessen-Waldeck ab. Ein Schlichtungsverfahren genügt nur dann den Erfordernissen des Dritten Weges, wenn der Schlichtungsausschuss eine Empfehlung aussprechen kann, deren Annahme oder Ablehnung dann aber wieder von der Arbeitsrechtlichen Kommission zu erklären wäre.

§ 22 Kosten

In der Fusionsvorbereitungsgruppe wurde verdeutlicht, dass der Dienstnehmerseite in der ARK eine eigene Geschäftsstelle mit entsprechender personeller und sachlicher Ausstattung zur Verfügung zu stellen ist.

§ 22 ist deshalb wie folgt zu ergänzen:

Zu den Kosten gehören insbesondere...

Buchstabe c „neu“) die Kosten der Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite (Personal- und Sachkosten). Für die Kosten der erforderlichen Beratungen sowie die Kosten der Geschäftsstelle stellt das Diakonische Werk ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite verwaltet wird.

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Kurhessen-Waldeck bedauert und mißbilligt außerordentlich, dass die in der gemeinsamen Vorbereitungsgruppe zwischen Kirchenvertretern und Mitarbeitervertretern erarbeiteten Vorschläge beispielsweise über eine eigene Geschäftsstelle der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission, das Rederecht der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Synode sowie das Verbot der Erteilung von Ausnahmeregelungen durch das Diakonische Werk keinen Eingang in den nunmehr vorgelegten ARR-Entwurf gefunden haben bzw. zumindest als abweichende Auffassung der Arbeitnehmervertreter benannt worden sind. Von einem fairen Austausch der Positionen und der Achtung der Arbeitnehmerinteressen im Wege eines Ausgleichs der Interessen ist das Verfahren damit weit entfernt. Es entspricht in keinsten Weise dem, was von Seiten der Kirche als Dritter Weg bezeichnet wird.

Mit freundlichen Grüßen

in Vertretung
H. Roth

Marburger Bund - Wildunger Straße 10a - 60487 Frankfurt

13. Januar 2012/mw

Diakonie in Hessen und Nassau e.V.
Herrn Dr. Wolfgang Gern
Herrn Wilfried Knapp
Ederstraße 12
60486 Frankfurt Main

Diakonie in Kurhessen-Waldeck e.V.
Herrn Dr. Eberhard Schwarz
Herrn Dr. Harald Claussen
Kölnische Straße 136
34119 Kassel

Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben, in dem Sie um eine Stellungnahme baten.

Die Beteiligung der Sozialpartner zu dem jetzt übersandten Entwurf war unzureichend. Erstmals am 6. Juni 2011 wurde völlig überraschend das von den Trägern eingebrachte Vertretungsmodell der Urwahl vorgestellt.

Der nunmehr am 15. Dezember 2011 erstmals vorgelegte Entwurf des ARRG-E wird von uns abgelehnt, da die Mitarbeitervereinigungen/Sozialpartner nicht berücksichtigt werden und ein Minderheitenschutz nicht gewährleistet ist.

Die in § 7 ARRG-E festgelegte unmittelbare Wahl und weitere Regelungen des ARRG-E widersprechen § 4 Abs. 1 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD vom 9. November 2011, wonach die jeweilige Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken berücksichtigt werden soll. Dies führt dazu, dass eine reale Verhandlungspartität zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber nicht zustande kommt. Ein Verhandlungsgleichgewicht ist in der ARK nicht gegeben, da sich Vertreter der Dienstnehmer und der Dienstgeber nicht unabhängig und gleichgewichtig gegenüberstehen. In der vorgeschlagenen Ausgestaltung können auf Seiten der Dienstnehmer keine professionell mit dem Arbeitsrecht befassten Vertreter und gewerkschaftlicher Sachverstand mit Überblick über die in Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg geltenden "Referenztarife" öffentlicher und privater Träger an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen teilnehmen. Mögliche Kandidaten müssten zudem versuchen, sich in über 250 Einrichtungen und bei 30.000 Beschäftigten vorzustellen und Unterstützer zu finden, was erfahrungsgemäß der Motivation für eine aktive Beteiligung abträglich ist.

Die in § 8 ARRG-E vorgesehenen Listen haben über den Wahlgang hinaus keinerlei organisatorische Verbindlichkeit und während der Amtszeit besteht kaum eine Möglichkeit zur Rückkoppelung der Dienstnehmersvertreter mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dagegen hat die Dienstgeberseite

durch den "Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland" sowie eine sogenannte "VdDD-Begleitkommission" und "Trägerfachverbände" ein strukturelles Übergewicht.

Man mag nun anführen, das auch im Bereich der KODA-Ordnungen der katholischen Kirche unmittelbare Wahlen stattfinden. Hierzu ist aber zu bemerken, dass die Frage der Verhandlungspartit und der "Richtigkeitsgewähr" der dort getroffenen Entscheidungen verhältnismäßig unproblematisch ist, da sich die AVR Caritas bisher am Tarifvertrag BAT und nunmehr an TV-Ärzte/VKA und TVöD-K orientiert. Beispielsweise wurde der TV-Ärzte/VKA wortwörtlich als Anlage 30 in die AVR Caritas übernommen.

Im Bereich des DWHN begann man nach der nahezu 25-jährigen Bezugnahme auf den BAT in der für das Land Hessen jeweils geltenden Fassung im Juli 2005 eine eigene Arbeitsvertragsordnung aufzubauen. Hier zeigte sich, das insbesondere die Regelungen in § 17 und § 23 KDAVO nicht mit dem ArbZG konform waren, an der betrieblichen Praxis vorbei gingen und bald "nachgebessert" werden mussten. Die Regelungen zur Eingruppierung und zum Entgelt der Ärztinnen und Ärzte führten zum Wegfall einer kompletten Entgeltgruppe und einer unpraktikablen Eingruppierungsregelung sowie im Vergleich zu anderen Tarifen zu Gehaltseinbußen. Da die Krankenhäuser der Diakonie markt-konform zahlen wollten, wurden in zahlreichen Mitgliedskrankenhäusern des DWHN eigenständige Regelungen zu Eingruppierung und Bezahlung der Bereitschaftsdienste entwickelt, die entgegen § 4 ARRГ von den Regelungen der KDAVO abwichen.

Eine Beteiligung der Mitarbeitervereinigungen ist bei einer eigenständigen Fortentwicklung der KDAVO /AVR.KW unerlässlich, was aber durch den vorliegenden Entwurf nicht gewährleistet wird. Es ist uns unverständlich, weshalb ein Sozialpartner wie der Marburger Bund Hessen, der über 50 Prozent der in den Kliniken angestellten Ärztinnen und Ärzten repräsentiert und seit Jahren einen stetigen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen hat, nicht einbezogen werden soll. Der Marburger Bund wird deshalb seine Mitglieder weder zu einer Beteiligung an Urwahlen nach dem ARRГ-E aufrufen, noch Kandidaten bei der Aufstellung von Wahllisten unterstützen oder den Namen "Marburger Bund" für eine Liste autorisieren. Auch stehen wir gewählten Mitgliedern der ARK nicht zur Beratung und auch nicht als "unabhängiger sachkundiger Dritter" zur Verfügung. Gleichwohl werden wir unsere Mitglieder über die Ergebnisse und Beschlüsse der ARK umfassend informieren und zu möglichen Entscheidungsoptionen beraten.

Da wir das in den §§ 7 und 8 ARRГ-E zum Ausdruck kommende Grundkonzept des vorliegenden ARRГ-E nicht tragen können, erübrigen sich Ausführungen zu den restlichen Regelungen, obwohl auch hier noch weiterer Änderungsbedarf bestünde, z.B. hinsichtlich der ACK-Klausel in § 6 ARRГ-E und der Beschlussfähigkeit in § 19 ARRГ-E.

Mit freundlichen Grüßen
MARBURGER BUND HESSEN e.V.



Udo Rein
Rechtsanwalt
Geschäftsführer

Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zum Entwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) für das fusionierte Diakonische Werk Hessen plus

ver.di lehnt den vorlegten Entwurf ab und fordert die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften. Als Gewerkschaft können wir die fortgesetzte Verweigerung von demokratischen Grundrechten nicht akzeptieren und uns nicht an der Festschreibung dieses undemokratischen Arbeitsrechts beteiligen.

Vor einigen Jahren war das Diakonische Werk in Hessen-Nassau bereits einen Schritt weiter: Für die Arbeitsrechtliche Kommission wurde die schrittweise Einführung des sogenannten „Hammer-Modells“ vereinbart. Dieses Modell hätte die Chance eröffnet, einige der strukturellen Benachteiligungen der Arbeitnehmerseite aufzuheben und den Weg hin zu einem neuen Arbeitsrecht zu gehen. Leider wurde dieser Weg von der Arbeitgeberseite blockiert.

Nun befinden sich die Beschäftigten erneut an einem Weichenpunkt in Sachen Arbeitsrecht. Die Fusion soll nach dem Willen der Vorstände der Diakonischen Werke ein neues Arbeitsrecht mit sich bringen. Statt endlich einen echten und offenen Dialog mit den Beschäftigten aufzunehmen, wird der „Dritte Weg“ fortgeschrieben und zementiert. Ein besonders unredliches Beispiel für das Demokratieverständnis der Diakonischen Werke ist die Einführung der ACK-Klausel für den Gesamtausschuss der MAVen im Entwurf für ein MVG.

Aktuell befindet sich die Diakonie in Sachen Arbeitsrecht bundesweit am Scheideweg. Die gerichtlichen Auseinandersetzungen über das Streikrecht von abhängig Beschäftigten, welches sich aus der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit ableitet, ist nur ein Aspekt dessen. Diakonische Arbeitgeber haben längst Arbeitgeberverbände gebildet, gliedern aus, nutzen Leiharbeit und stellen sich immer mehr als Wirtschaftsunternehmen am Markt auf. Agaplesion und der Verband der diakonischen Dienstgeber (vdDD) stehen sinnbildlich für diese negative Entwicklung. Das kirchliche Arbeitsrecht wird hier als Wettbewerbsvorteil verstanden: Interessenvertretung verhindern, Rechte verweigern und Löhne absenken. Dieses „moderne“ Verständnis von der Erbringung sozialer Arbeit lehnt ver.di ab – egal ob im öffentlichen Dienst, bei privaten Konzernen oder eben in der Diakonie. Vor diesem Hintergrund ist es nicht einzusehen, warum Beschäftigte auf grundlegende Rechte und Tarifverträge verzichten sollten. In Oldenburg wurden am Evangelischen Krankenhaus erst vor kurzem Tarifverhandlungen aufgenommen, in Nordelbien gibt es bereits seit langem Tarifverträge. Folglich ist ein besseres Arbeitsrecht in der Diakonie möglich.

Im Detail finden sich im Entwurf einige Punkte, die einer gesonderten Kritik bedürften. Hier verweisen wir auf die Ausführungen der AGMAV Hessen-Nassau. Unseren wesentlichen Kritikpunkt wollen wir anhand der Regelung zur Urwahl deutlich machen:

Die Entwurfsfassung des ARRG v. 15.11.2011 sieht in §§ 7 ff. ARRG-E vor, dass die Vertretung der Arbeitnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) im Rahmen einer Urwahl bestimmt wird. Wahlberechtigt wären die Beschäftigten des DW, es können Listen vorgelegt werden.

Mit diesem System will das DW, in völliger Abweichung zu dem ansonsten in der Bundesrepublik Deutschland praktizierten System, scheinbar basisdemokratisch die Beschäftigten selbst über die personelle Besetzung der Arbeitnehmerseite entscheiden lassen. Dem steht

das seit 1949 praktizierte Modell der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) gegenüber, das den Auftrag zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen den Tarifparteien überträgt. Zur näheren Ausgestaltung wurde ein eher schlankes Tarifvertragsgesetz (TVG) erlassen, das gleichwohl ausreichend ist. Bezogen auf eine davon abweichende Regelung wird man sich mit Sicherheit seitens des DW auf Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung berufen. Das kann man, muss man aber nicht.

Die **politische Motivation** für diese Regelung liegt auf der Hand. Vor dem Hintergrund des andauernden Streites und der Probleme bei der Besetzung der ARK im DW HN soll nun in im fusionierten Werk stattdessen die Urwahl eingeführt werden. Damit wird der im DW HN geführte und bis heute (Januar 2012) nicht gelöste Streit um Benennungsrechte oder -pflichten obsolet.

Auf diese Ebene wollen wir uns gleichwohl nicht begeben und als Entgegnung die dahinter liegende **sachliche Problematik** einer Urwahl aufzeigen. Um dies nach vollziehen zu können, bedarf es einer näheren Betrachtung dessen, was die ARK ist und leisten soll. Sie soll als Ersatz für die ansonsten üblichen Tarifverhandlungen dienen, in die (üblicherweise) beide Seiten mit den Personen vertreten sind, die qua Funktion (Arbeitgeberseite) oder aber qua Wahl (Gewerkschaften) beauftragt sind. Auf Seiten der Gewerkschaften werden Tarifkommissionen von dafür jeweils zuständigen ehrenamtlich besetzten Gremien demokratisch gewählt und nicht etwa eingesetzt. Bei den Wahlentscheidungen spielen auch Überlegungen, wie hinreichende Repräsentanz der von künftigen Regelungen Betroffenen sowie Sach- und Fachkunde eine erhebliche Rolle. Es kommt hinzu, dass auch die Verhandlungsführung auf Gewerkschaftsseite nicht administrativ, sondern von der jeweiligen Kommission durch Wahl bestimmt wird. Dieses System hat letztlich dazu geführt, dass sich bei Tarifverhandlungen handelnde Personen gegenüber sitzen, die einerseits hinreichend demokratisch legitimiert und zudem mit der Materie vertraut sind. Anders als es manchmal den Anschein hat, bestehen Tarifverhandlungen nicht nur aus der zentralen Frage nach der Höhe prozentualer Lohnsteigerungen. Im Gegenteil. Es ist auch viel Detailarbeit und letztlich auch Regelungstechnik zu leisten.

Dies alles ist durch eine so vorgesehene Urwahl nicht zu gewährleisten. Es ist vielmehr zu befürchten, dass es bei einer Urwahl auch zu einem Wahlkampf - von welchen Interessen auch immer geleitet - kommt. Das DW Hessen plus¹ wird rd. 30.000 Beschäftigte in über 250 Einrichtungen haben. In diesen müssten Kandidatinnen und Kandidaten versuchen, Unterstützung für die Wahl finden.

Es kommt hinzu, dass die so Gewählten dann eben nicht, und insoweit anders als bei Gewerkschaften, über den erforderlichen organisatorischen und strukturellen Aufbau und ggf. auch über die Mächtigkeit verfügen, um „auf Augenhöhe“ mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln. Nicht ohne Grund wird die Eigenschaft als Tarifvertragspartei zu agieren ausschließlich den „Gewerkschaften“ zugebilligt (§ 2 Abs. 1 TVG). Nur ihnen unterstellt man, dass sie die inhaltlichen und organisatorischen Voraussetzungen erfüllen, um an der Gestaltung von Rechtsnormen mitzuwirken (*BVerfG* v. 26.6.1991, *BVerfGE* 84, 212; *BVerwG* v. 25.07.2006, *PersR* 2006, S. 512; *Däubler u. a.* § 2 TVG Rn. 5 ff.).

¹ Der Arbeitstitel für das fusionierte Werk wird hier übernommen.

Von daher ist der „Urwahl-Gedanke“ ein sehr kurzfristiger. Es geht nicht nur darum, formell ein Gremium zu bilden, das Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen von 30.000 Beschäftigten trifft. Diese Entscheidungen müssen bei diesen Beschäftigten auch tragfähig sein. Denn auch das ist der Kerngedanke der Tarifautonomie: Es ist ein freier, staatsunabhängiger Streit bzw. ein Aushandlungsprozess um Bedingungen, der eben auch mal mit dem Mittel des Warnstreiks oder des unbefristeten Arbeitskampfes ausgefochten wird. Ein geschlossener Tarifvertrag hat aber zudem, und auch dann wenn er nach einem Streit zustande gekommen ist, einen befriedenden Charakter. Nicht nur wegen der formalen Friedenspflicht, sondern weil er eben auch inhaltlich mitgetragen wird. Wenn dies nicht mehr zu gewährleisten ist, dann würde sich das System in Frage stellen. Das bisherige System der arbeitsrechtlichen Regelung im Bereich der Diakonie hat sich in Frage gestellt. Wie das Beispiel Hessen-Nassau zeigt, ist die ARK nicht in der Lage, mit Wirkung für die Zukunft die Arbeitsbedingungen befriedend zu lösen. Wir verweisen insoweit auf die auch vom Marburger Bund zitierten Beispiele der §§ 17, 23 KDAVO sowie die Eingruppierungsregelungen. Das Urwahl-System kann dies ebenfalls nicht gewährleisten. Es ist nicht zu erkennen, wie bei den in Urwahl gewählten die internen Diskussionsprozesse organisiert werden sollen, die inhaltlich Grundlage der Verhandlungen in der ARK werden können. Auch die notwendige Rückkopplung vor Abschlüssen bzw. Vereinbarungen ist in Ermangelung von festen Strukturen jedenfalls auf der Arbeitnehmerseite nicht gewährleistet. Es besteht vielmehr die Gefahr, dass Partikularinteressen vertreten werden. Insoweit muss das DW Hessen plus seine Haltung zu inneren Auseinandersetzungen überdenken. Diese sind, wie das Beispiel der Tarifautonomie zeigt, eben nicht negativ, sondern konstruktiv zu bewerten.

Wir fordern die Vorstände der Diakonischen Werke auf, das ARRG zurückzuziehen und sich zu dem bewährten System der Tarifautonomie zu bekennen. Es wäre auch im Bereich des DW Hessen plus problemlos einzuführen. Die Arbeitgeberseite bestimmt unabhängig ihre Strukturen und Personen für Verhandlungen. Auf Seiten der Arbeitnehmer übernehmen die Gewerkschaften diese Funktion. Es gilt der Gewerkschaftsbegriff des § 2 Abs. 1 TVG. Sollte es mehrere geben, bestehen verschiedene Möglichkeiten der Verhandlungen (Tarifgemeinschaft, Verhandlungsgemeinschaft, getrennte Verhandlungen zu unterschiedlichen Themen). Dieser Weg ist machbar, er muss nur gewollt werden.

ver.di Hessen wird seine Mitglieder dazu aufrufen, sich nicht als Kandidatin bzw. Kandidat für die Wahl zur ARK zur Verfügung zu stellen, wir werden auch selbst keine Listen vorlegen. ver.di-Mitglieder, die sich trotz unserer Empfehlung, in einer so gebildeten ARK mitarbeiten, können nicht damit rechnen, dass wir sie in dieser Funktion unterstützen und beraten. Selbstverständlich können aber alle ver.di-Mitglieder mit einer Beratung hinsichtlich der individuellen Auswirkungen getroffener ARK-Entscheidungen rechnen.

Frankfurt, den 13. Januar 2012

Gewerkschaft für Kirche und Diakonie

vkm Deutschland- LV Kurhessen-Waldeck- . Glißmannweg 1 . 22457 Hamburg

**An das
Diakonische Werk in Hessen-Nassau
und
an das
Diakonische Werk Kurhessen-Waldeck
Ederstr. 12
60486 Frankfurt am Main**

**13.01.2012
Ba-Pa**

Per Mail auf s.jatho@dwkw.de

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,
sehr geehrter Herr Knapp,
sehr geehrter Herr Dr. Clausen,

wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Landesverband Kurhessen-Waldeck, bedanken uns für Ihr Schreiben vom 15. Dezember 2011.
Hier haben Sie uns um schriftliche Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) aufgefordert.

Seitens unserer Mitglieder und der Gremien möchten wir nun wie folgt Stellung beziehen.

Mit dem angestrebten Ziel, die Diakonischen Werke Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck zusammen zu legen, ist uns das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im Diakonischen Dienst vorliegend.

Wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, haben schon auf den beiden Treffen im August und November 2010 mündlich vorgetragen und zu Protokoll gegeben, dass wir als Gewerkschaft nur für Tarifverhandlungen auf der Basis des 2. Weges zur Verfügung stehen.

Somit ist die Regelung, wie in Ihrem Entwurf vorgelegt, nicht akzeptabel.

Im Grundsatz halten wir den 3. Weg (Arbeitsrechtliche Kommission) für nicht geeignet und dieser entbehrt auch auf der Grundlage Ihres Entwurfes jeder Legitimation.

In Ihrem Entwurf gehen Sie davon aus, dass für das Zusammenkommen und die Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine „Urwahl“ erfolgen soll. Dieses soll auf der Basis einer Listenwahl durchgeführt werden.

Es ist für uns nicht erkennbar, wie eine Listenwahl mit entsprechend qualifizierten Kolleginnen und Kollegen besetzt werden kann. Hierzu fehlt auch die prinzipielle Delegation als auch die prinzipielle, strukturelle, demokratische Zusammensetzung einer entsprechenden Liste. Somit kann die von Ihnen vorgeschlagene „Urwahl“ nach unserer Auffassung keine Rechtsgültigkeit haben.

Der Entwurf gibt auch die gleiche Augenhöhe nicht wieder. So ist nicht ausgewiesen, weder im Gesetzestext, noch in dem Begleitschreiben, dass hier eine Parität aufgrund des fachlichen Know-hows gegeben und angedacht ist. Nach unserer Auffassung sind umfangreiche Lücken hinsichtlich der Legitimation, der entsprechenden Fort- und Weiterbildung, der Kostenübernahme, der Qualifikation, als auch die nach unserer Auffassung notwendigen juristischen Personen, bzw. Begleitpersonen (Fachpersonal) hinreichend definiert und der Arbeitnehmerseite zugestanden.

Aus diesen Gründen kann und wird die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Landesverband Kurhessen-Waldeck, keine Liste erstellen und wird Ihre Mitglieder auch nicht dahingehend motivieren, sich aktiv an einer Listenwahl zu beteiligen.

Nach unserer Auffassung ist das einzig Gewollte und von den 30.000 Beschäftigten im neuzugründenden DW Hessen erhoffte Arbeitsrechtssystem die Schaffung eines Tarifvertrages Diakonie DW Hessen.

Es dürfte Ihnen hinreichend bekannt sein, dass nach deutscher Rechtsetzung und Rechtsprechung ausschließlich Gewerkschaften das Recht zugebilligt wird, als Tarifvertragsparteien zu agieren und entsprechende Arbeitsvertragsregelungen zu tarifvieren.

Aufgrund der Rechtsprechungen des Bundesverfassungsgerichtes ist es den Gewerkschaften in ihrer Rechtsnorm zugesprochen und gerichtlich unterstellt, dass diese inhaltlich und organisatorisch die Voraussetzungen geschaffen haben, um gemäß Tarifvertragsgesetz die Gestaltung der Rechtsnorm eines Tarifvertrages zu erfüllen. (Bundesverfassungsgericht vom 26.06.1991)

Wie Ihnen möglicher Weise, bzw. offensichtlich bekannt ist, ist der tarifvertragliche 2. Weg auch kirchengemäß als Tarifvertrag Diakonie im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Nordelbischen Kirche tarifviert.

So steht es Ihnen frei, mit der Tarifkommission für den Bereich des Landesverbandes Kurhessen-Waldeck, Gespräche und Verhandlungen darüber zu führen, ob dieser Tarifvertrag in seiner Struktur, seinem Mantel und seiner Vergütung für das neue Diakonische Werk Hessen Akzeptanz finden könnte. Nach unserer Auffassung, der des Landesverbandes Kurhessen-Waldeck, ist dieses gegeben.

Sehr geehrte Damen und sehr geehrte Herren,
aufgrund der vorgenannten Argumentation verzichten wir nun auf weiter Kommentierungen, Einschätzungen zu Ihrem Entwurf des ARRG-E einzugehen, da wir dieses vom Grundsatz her für den schlechtesten Weg der Arbeitsrechtsetzung ohne echte Legitimation durch die Arbeitnehmerseite halten.

Sehr geehrter Herr Knapp,
Sehr geehrter Herr Clausen,
wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie- Landesverband Kurhessen-Waldeck, bitten Sie höflich, den Entwurf in der vorliegenden Fassung zurückzuziehen und sich den Wünschen und den rechtlichen Grundlagen eines Tarifvertrages zu Eigen zu machen und in Ihren beschlussfassenden Gremien dafür Sorge zu tragen, dass der erklärte Wille der ca. 30.000 Mitarbeitenden im neuen Diakonischen Werk Hessen umgesetzt werden kann für einen Tarifvertrag Diakonie Hessen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage des vkm Landesverbandes Kurhessen-Waldeck



Hubert Baalman
Verbandssekretär



VKM Walter Roscher epb, Kaiserstraße 37 55128 Mainz

Diakonie in Hessen Nassau
Herrn Dr. Wolfgang Gern
Herrn Wilfried Knapp
Ederstraße 12

60486 Frankfurt Main

Diakonie Kurhessen-Waldeck
Herrn Dr. Eberhard Schwarz
Herrn Dr. Harald Claussen
Kölnische Straße 136

34119 Kassel

Nachrichtlich:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau
(AG.MAV.HN)

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck
(AG MAV KW)

Arbeitsrechtliche Kommission EKHN und DWHN (ARK HN)

Arbeitsrechtliche Kommission EKKW und DWKW (ARK KW)

Marburger Bund Landesverband Hessen

Ver.di Landesbezirk Hessen

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewerkschaft für Kirche und Diakonie (VKM
Deutschland)

Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist aus unserer Sicht begrüßenswert, dass nunmehr der Entwurf für ein gemeinsames
Arbeitsrechtsregelungsgesetz für beide Diakonischen Werke vorliegt.

Insbesondere unter Zugrundelegung des in Magdeburg verabschiedeten Eckpunktpapieres der EKD
weist der vorliegende Entwurf jedoch leider noch erhebliche Schwächen auf.
Hierzu nachstehend in aller Kürze einige Ausführungen:

Prinzip Verbindlichkeit

Es entsteht an mehreren Stellen der Eindruck, dass verbindliche Regelungen durch Öffnungsklauseln
wieder aufgehoben werden sollen (vgl. § 4 Absatz 2; § 21 Absatz 1, etc). Hiermit können wir uns
keinesfalls einverstanden erklären.

Das Amt des/der Vorsitzenden bzw. des/der stellvertretenden Vorsitzenden stellt Verbindlichkeit her.
Aus unserer Sicht kommt es außer Betracht, Sitzungen in Abwesenheit des /der Vorsitzenden bzw.
des/der stellvertretenden Vorsitzenden unter der Leitung Dienstältester durchzuführen. Durch ein

Walter Roscher
Vorsitzender

Kaiserstraße 37
55116 Mainz

06131 965 540 Sekretariat

[roscher@erziehungsberatung-
mainz.de](mailto:roscher@erziehungsberatung-mainz.de)

Datum : 11. Januar 2012



Auswahlkriterium wie „Dienstalter“ kann die für die Sitzungsleitung erforderliche Kompetenz, die sich nicht zuletzt aus der Kontinuität der Amtsführung ergibt, nicht ersetzt werden.

Prinzip Transparenz

Selbstverständlich gilt auch für die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission, dass der Schutz vertraulicher Daten zu beachten und zu gewährleisten ist. Eine über die bestehenden Regelungen hinausgehende, aufwändige Schweigepflichtregelung (wie in § 17 vorgesehen) steht jedoch die Notwendigkeit von Diskussionen in einem demokratischen Meinungsbildungsprozess, etwa in den Verbänden, die die Beschlüsse begründen, entgegen. Wir lehnen daher eine Ausweitung der bestehenden Bestimmungen ab.

Zusammensetzung der Dienstnehmerseite

Der VKM HN lehnt das vorgeschlagene Wahlverfahren grundsätzlich als unangemessen ab. Ein Verfahren, wie es in der Renten- und Sozialversicherung praktikabel erscheint, lässt sich nicht ohne weiteres übertragen. Vielmehr sind die Mitarbeitenden der Diakonie als Arbeitnehmer/innen an verschiedenen Stellen des Diakonischen Werkes beschäftigt. Die vorgesehene Wahlordnung würde eindeutig große Träger im Bereich der Diakonie begünstigen und somit eine einseitige Interessendominanz ermöglichen. Die vielen kleineren regionalen Diakonischen Werke hätten dann trotz eines hohen Anteils an den Gesamtbeschäftigten das Nachsehen. Im Übrigen schließen wir uns der Stellungnahme des Marburger Bundes zu § 8 ARRГ – E an und zitieren diesen wie folgt: „Die in § 8 ARRГ – E vorgesehenen Listen haben über den Wahlgang hinaus keinerlei organisatorische Verbindlichkeit und während der Amtszeit

besteht kaum eine Möglichkeit zur Rückkopplung der Dienstnehmervertreter mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Die Gewerkschaften und Verbände haben eine Organisationsstruktur, die kompetente Interessenvertretung der Dienstnehmerseite herstellt. Die Vertreter/innen sind unabhängig und von ihren durch die jeweiligen Mitglieder gewählten Vorstände gewählt und legitimiert. Zudem erscheint es mehr als fraglich, ob man eine größere Menge der Beschäftigten für Fragen der Arbeitsrechtsregelung durch Einführung des Urwahlprinzips einbinden kann. Wir legen aus den dargestellten Gründen großen Wert darauf, dass dem Entsendeprinzip gefolgt wird.

Der VKM HN wird sich aus den vorgenannten Gründen an der vorgeschlagenen Urwahl für die ARK nicht beteiligen, weshalb er keine Kandidaten bzw. Kandidatinnen für die Wahllisten aufstellen und auch seinen Mitglieder von einer Beteiligung abraten wird.

Die Dienstnehmer müssen mit den Dienstgebern auf gleicher „Augenhöhe“ verhandeln können. Dazu sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Eigene Geschäftsstelle mit Sekretariat
- Geschäftsausstattung mit Telefon und Laptops etc.
- Freistellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Unabhängige Rechtsberatung
- Geeignete Fort- und Weiterbildung.

Die Änderungsvorschläge im Einzelnen entnehmen Sie bitte der Anlage.

Mit freundlichem Gruß

Walter Roscher
Vorsitzender

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

**Kirchengesetz
Über das Verfahren zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie –
ARRG.DW)
Vom Entwurf**

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat auf Grund von Artikel 70 Abs. 2 der Kirchenordnung beschlossen
bzw.
Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat am ... in... das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.

Keine Änderungswünsche

§ 2 Geltungsbereich, Ermächtigung

Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen Plus (im Folgenden

Keine Änderungswünsche

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Diakonisches Werk), wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.

§3 Organe

- (1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission, der Schlichtungsausschuss und der Wahlvorstand gebildet.
- (2) Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtszeit haben die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Organe Kündigungsschutz in dem Umfang wie er für Mitglieder der Mitarbeitervertretung im Bereich des Diakonischen Werkes besteht.

- (1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet
- (2) Keine Änderungswünsche

Der VKM HN lehnt das vorgeschlagene „Urwahl-System“ ab. In der Konsequenz wird dieses den Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gerecht und begünstigt einseitig große Diakonische Träger. Die bisherige Regelung der EKHN wird als eher zielführend gesehen. U. E. wird verkannt, dass Arbeitsrechtsregelungen einen Rahmen brauchen, in dem diese von Dienstnehmerseite diskutiert und nach Zielvorstellungen etwa ver.di oder vkm ausgerichtet werden. Das Entsendeprinzip sollte erhalten bleiben.

§ 4 Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen

- (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen Arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich. Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den in Satz 1 genannten Regelungen entsprechen.
- (2) Das Diakonische Werk kann aufgrund seiner Satzung die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen zulassen.
- (3) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses über arbeitsrechtliche Regelungen sind nach Erlangung der Rechtskraft in geeigneter Form zu veröffentlichen.

- (1) Keine Änderungen
- (2) Ersatzlos streichen
- (3) Keine Änderungswünsche

Die Öffnungsklausel ist unbegründet und höhlt die Beschlusslage der Arbeitsrechtlichen Kommission aus. Im Übrigen widerspricht dies auch dem „Verbindlichkeitsgebot“ des EKD-Eckpapiers.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission

- (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der im Diakonischen Werk und seinen Mitgliedern im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigten zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.
- (2) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind. Kommt die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis, so kann jede Seite einen nach gleichen Grundsätzen gebildeten Schlichtungsausschuss unter neutralem, stimmberechtigtem Vorsitz anrufen, der verbindlich entscheidet.
- (3) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.
- (3) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung sowie bei Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie **mitzuwirken**.
- Eine schriftliche Stellungnahme alleine entspricht nicht dem Sinn des „Dritten Weges“. Wenn man die Arbeitsrechtliche Kommission so abwertet, sollte ehrlicherweise gleich der erste Weg beschritten werden. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sollte ausdrücklich eingeschlossen sein.

§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission

- (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an
- a) Auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

<p>b) Auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterinnen von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes.</p>		
<p>(2) Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.</p>		
<p>(3) Mitglied und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wer zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und 2. haupt- oder nebenberuflich im diakonischen Dienst im Bereich des Diakonischen Werkes steht. 	<p>Ergänzung zu (3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ohne Änderungen 2. Ohne Änderungen 3. Jede entsendende Stelle kann ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied entsenden, das nicht haupt- oder nebenamtlich im Diakonischen Dienst steht. 	<p>Dies eröffnet die Möglichkeit, etwa landeskirchliche Mitarbeiter/innen oder eine allein am Kriterium der fachlichen Kompetenz zu messende Rechtsvertretung etc. mit einzubeziehen.</p>
<p>§§ 7 – 13 „Urwahlprinzip“</p>	<p>Entsendeprinzip gem. ARRG.EKHN §§ 7 ff</p> <p>(1) Die Vertreterinnen und Vertreter im diakonischen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt.</p> <p>(2) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p>	<p>Die im ARRG der EKHN und des DWHN festgeschriebene Forderung nach Repräsentanz aller Berufsgruppen sollte ersatzlos gestrichen werden, weil es solche Einschränkungen in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen anderer Landeskirche nicht gibt und weil zudem hierdurch so genannte Spartengewerkschaften benachteiligt würden.</p>

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

§ 14 Dienstgebervertreter

Die Dienstgebervertreter werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.

Keine Änderungsvorschläge

§ 15 Amtszeit

- | | | |
|---|--|---|
| <p>(1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30. 09. des vierten auf das Jahr der konstituierenden Sitzung folgenden Jahres.</p> <p>(2) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Eine erneute Entsendung ist möglich.</p> <p>(3) Das Amt eines Mitgliedes oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. Ein Amt gilt als niedergelegt, wenn ein Mitglied drei Mal in Folge unentschuldig der Sitzung fernbleibt. Für ein ausgeschiedenes Mitglied tritt dessen bzw. deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin ein. Für ein stellvertretendes Mitglied rückt ein Ersatzmitglied nach.</p> <p>(4) Die Ersatzmitglieder der Dienstgebervertreter werden vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes benannt.</p> <p>(5) Die Ersatzmitglieder der Dienstnehmerseite werden der Reihe nach aus dem nichtgewählten Bewerbern bzw. Bewerberinnen derjenigen Listen entnommen, denen die zu ersetzenden stellvertretenden Mitglieder angehören. Ist eine Liste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied</p> | <p>(3) Das Amt eines Mitgliedes oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. Für ein ausgeschiedenes Mitglied tritt dessen bzw. deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin ein. Für ein stellvertretendes Mitglied rückt ein Ersatzmitglied nach.</p> | <p>Sanktionsmöglichkeiten bei wiederholtem Fernbleiben sollten ersatzlos gestrichen werden, weil diese Regelung dem „System Dritter Weg“ und dem Verständnis einer Dienstgemeinschaft entgegenstehen.</p> |
|---|--|---|

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

derjenigen Liste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde.

§ 16 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Das Diakonische Werk und seine Mitglieereinrichtungen haben die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre Mitglieder in ihren Funktionen zu unterstützen. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission können alle für ihre Arbeit notwendigen Auskünfte einholen.

Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission können jeweils die Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen; soweit dies erforderlich ist. Die Verschwiegenheit über interne Vorgänge des Dienstes muss gewahrt bleiben; hierauf sind die in Anspruch genommenen Dritten zu verpflichten.

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind. Über die Erforderlichkeit entscheidet im Zweifelsfall der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind für die

Der Umfang von 50% Freistellung entspricht dem tatsächlichen Aufwand und ist in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen anderer Landeskirchen üblich. Die Festlegung der jeweiligen Freistellungskontingente sollte

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Über den erforderlichen Umfang der Freistellungen entscheidet im Zweifel der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses. Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werkes erstattet.

§ 17 Schweigepflicht

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich oder von anwesenden Dienstnehmer- oder Dienstgebervertretern übereinstimmend für vertraulich erklärt worden sind. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die zu einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission hinzugezogen werden. Die Personen sind durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende über ihre Schweigepflicht zu belehren.

§ 18 Vorsitz und Geschäftsführung

Der bzw. die bisherige Vorsitzende beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und einen stellvertretenden Vorsitzenden bzw. eine stellvertretende Vorsitzende. Der bzw. die Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der Dienstnehmervertreter bzw. aus der Gruppe der

Kommissionstätigkeit im Umfang von 50% einer Vollzeitstelle ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werkes erstattet.

§ 17 komplett streichen

festgeschrieben sein; die jeweilige Diskussion zu Beginn einer Amtsperiode hat sich in der Vergangenheit als unwürdig erwiesen.

Jede/r ist ohnehin zum Datenschutz und zur Wahrung dienstlicher vertraulicher Informationen verpflichtet. Es dient der Transparenz, insbesondere aber der Abstimmungsmöglichkeit in der Gewerkschaft in den Verbänden, dass arbeitsrechtliche Vorhaben dort diskutiert werden.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Dienstgebervertreter (aus der Gruppe der als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsandten Mitglieder bzw. aus der Gruppe der als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Leitungsorgane entsandten Mitglieder) zu wählen. Der bzw. die stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen. Eine vorzeitige Abberufung ist möglich.

(3) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel vierzehn Tage. Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.

(4) Der bzw. die Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der bzw. die Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn ein Viertel der Mitglieder dies beantragt.

(5) Über Gegenstände, die nicht ausdrücklich auf der Tagesordnung stehen, können Beschlüsse nur gefasst werden, wenn alle Erschienenen mit der Beschlussfassung einverstanden sind.

(6) Ist ein Mitglied an der Sitzungsteilnahme verhindert, benachrichtigt es das stellvertretende Mitglied und die Geschäftsführung.

(7) Ist sowohl der bzw. die Vorsitzende, als auch sein bzw. ihre Stellvertreter bzw. Stellvertreterin verhindert, übernimmt das älteste Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission die Aufgaben des bzw. der Vorsitzenden für die Dauer der Verhinderung. Die Sitzungsleitung übernimmt in diesem Fall das älteste anwesende Mitglied.

(8) Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle beim Diakonischen Werk eingerichtet. Der bzw. die Vorsitzende der Arbeits-

Absatz 7: ersatzlos streichen

Absatz 8: Streichen der Worte „mit beratender Stimme“.

Dem/der Vorsitzenden bzw. dessen/deren Stellvertreter /in kommt eine besondere Bedeutung zu. Er/sie hat die Übersicht über die jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen und leitet auch die vorbereitenden Sitzungen. Die notwendige Kompetenz hierfür kann nicht durch ein Kriterium wie Alter ersetzt werden

Es hat sich in der Praxis sehr bewährt, dass der Geschäftsführer bzw. die

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

rechtlichen Kommission hat das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle. Der Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil; er bzw. sie darf nicht Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

§ 19 Beschlussverfahren

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel ihrer gesetzlichen Mitglieder anwesend sind. Ist die Arbeitsrechtliche Kommission nicht beschlussfähig, wird zu einer erneuten Sitzung eingeladen. In dieser Sitzung ist sie ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war.

(2) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung von mindestens zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder. Sie können im Einzelfall mit einem Widerrufsvorbehalt versehen werden, um eine interne Abstimmung auf Dienstnehmer- oder Dienstgeberseite im Nachgang zu ermöglichen. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt. Ein Beschluss über eine Arbeitsrechtsregelung, der das Datum seines Inkrafttretens nicht regelt, ist unwirksam.

(3) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist von der jeweiligen Sitzungsleitung und vom Schriftführer zu unterzeichnen.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zur Vorbereitung ihrer Entscheidungen Ausschüsse bilden.

(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission und die Ausschüsse können zu ihren Sitzungen sachkundige Berater bzw. Beraterinnen hinzuziehen.

(6) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.

(7) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine

Absatz 1 und 2 ersetzen durch:

Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Viertel ihrer Mitglieder, darunter der /dieVorsitzende oder sein/ihr/e Stellvertreter/in anwesend sind.

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

Absatz 6

Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine geheime Abstimmung statt.

Geschäftsführerin eher als „unparteiische Person“ wahrgenommen wird, wenn er oder sie keine beratende Stimme hat.

Die Regelung entspricht dem ARRG.EKHN und hat sich so bewährt.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Geschäftsordnung geben.

(8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.

(9) Hat der Schlichtungsausschuss nach § 21 Absatz 3 einen Einigungsvorschlag unterbreitet, so hat der bzw. die Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission einzuberufen. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so wird das Schlichtungsverfahren nach § 21 Absatz 4 fortgesetzt.

(10) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann Beschlüsse des Schlichtungsausschusses nach § 21 Absatz 4 binnen eines Monats nach Zugang der Mitteilung der tragenden Gründe aufheben. Ein solcher Beschluss bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Gegen diesen Beschluss kann der Schlichtungsausschuss nicht angerufen werden.

Schlichtungsausschuss

§ 20 Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus dem bzw. der Vorsitzenden und vier Beisitzern bzw. Beisitzerinnen. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu bestellen.

(2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland e. V. ist. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. § 17 gilt entsprechend.

(3) Der bzw. die Vorsitzende und der bzw. die stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähigung zum Richteramt haben, dürfen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum

Absatz 9 und Absatz 10 ersatzlos streichen

Verbindliche Beschlüsse kann nur die Arbeitsrechtliche Kommission treffen – einem Ausschuss kommt dieses Recht nicht zu .

In der Konsequenz bedeutet die Aufhebung des Schlichterspruchs das Ende der „Dritten Weges“. Die Schlichtung muss für beide Seiten verbindlich bleiben. Ebenso ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine Sitzung „unverzüglich“ einberufen werden muss. I. E. kann dies auch turnusmäßig erfolgen.

2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Diakonischen Werk bzw. einem Vereinsmitglied des Diakonischen Werkes oder der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bzw. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen, oder einem Leitungsorgan des Diakonischen Werkes angehören.

(4) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen benennen

jeweils zwei Beisitzer bzw. Beisitzerinnen und deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen.

(5) Der bzw. die Vorsitzende und der bzw. die stellvertretende Vorsitzende des Schlichtungsausschusses werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Dreiviertelmehrheit der Zahl ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt und von einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der Leitungsorgane des Diakonischen Werkes im Rahmen eines Gottesdienstes eingeführt.

(6) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, ohne dass ein Vorsitzender bzw. eine Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender bzw. eine stellvertretende Vorsitzende gewählt sind, so bestimmt der bzw. die Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau diese, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten.

Absatz 6: ersatzlos streichen

(7) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Abs. 2 bis 4 ein neues Mitglied oder ein neues stellvertretendes Mitglied gewählt oder entsandt. Mit der Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission sind laufende Schlichtungsverfahren beendet, es sei denn, diese beschließt in ihrer konstituierenden Sitzung die Fortsetzung der Verfahren.

Der Absatz ist entbehrlich, da keine Sitzung ohne Vorsitzende/n oder Stellv. Vorsitzende/n stattfinden kann. Die Einführung einer erneuten Instanz (Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der EKHN) in das Verfahren halten wir ebenfalls für problematisch. Die Benennung des KVVG als weitere Instanz führt auch zur Frage warum das kirchliche Verwaltung- und Verfassungsgericht für den Schlichtungsausschuss der ARK des DWHN verantwortlich gemacht wird. Hier werden ja wohl Strukturen vermischt.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

§ 21 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss

- (1) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, muss der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen unverzüglich einberufen. Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter der bzw. die Vorsitzende oder der bzw. die stellvertretende Vorsitzende, anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Er bzw. sie ist nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.
- (3) Der Schlichtungsausschuss legt der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Anhörung der Beteiligten einen Einigungsvorschlag vor.
- (4) Wird das Schlichtungsverfahren nach § 19 Absatz 9 fortgesetzt, so entscheidet der Schlichtungsausschuss nach abermaliger Anhörung der Beteiligten. Die tragenden Gründe sind der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich mitzuteilen.
- (5) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.

1) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, muss der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen unverzüglich einberufen. Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter der bzw. die Vorsitzende oder der bzw. die stellvertretende Vorsitzende, anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

Absatz 3 und Absatz 4 ersatzlos streichen

Die Einführung eines autokratischen Prinzips widerspricht dem Grundgedanken einer demokratischen, rechtsstaatlichen Ordnung und letztlich auch dem einer Dienstgemeinschaft im Dritten Weg.
Ein Mediationsverfahren in dieser Form ist nicht erwünscht und hat sich im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts nicht unbedingt bewährt.

§ 22 Kosten

- 1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden vom Diakonischen Werk getragen.
- (2) Zu den Kosten gehören insbesondere:
- a) Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden,
 - b) Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Mitglieder,
 - c) Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses,
 - d) notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen

!.) Darüber hinaus stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Grundbudget von 50.000 € zur Verfügung.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Kommission und des Schlichtungsausschusses
 (3) Für die Kosten der erforderlichen Beratungen stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Machen die Vertreter bzw. Vertreterinnen der Dienstnehmerseite geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss.
 (4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.

Die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission muss ihr Budget selbst verwalten können und hierbei unabhängig sein.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 23 Beginn der ersten Amtszeit

(1) Unverzüglich nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestellt der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsorgans des Diakonischen Werkes den Wahlvorstand gem. § 7 Abs. 6.
 (2) Die Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Leitungsorgane des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck in den bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt, soweit kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt wird.
 (3) Zu ihrer ersten konstituierenden Sitzung wird die Arbeitsrechtliche Kommission von dem bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrates des Diakonischen Werkes einberufen, der bzw. die die Sitzung bis zur Wahl des bzw. der Vorsitzenden der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission leitet.
 (4) Mit der ersten konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission geht die Zuständigkeit nach § 5 auf die neue Arbeitsrechtliche Kommission über. Die

Es gibt keine Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DWHN (AGMAV hat keine Mitglieder entsandt).

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Zuständigkeit der jeweiligen bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen endet damit. Dies gilt entsprechend für den Schlichtungsausschuss.

§ 24 Änderung geltender Vorschriften

(1) Das bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes geltende Arbeitsrecht für privatrechtlich organisierte diakonische Einrichtungen bleibt in Kraft, solange nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder den Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt wird.

(2) Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk

§ 25 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 01.01.2013 in Kraft, frühestens jedoch nach Zustimmung des zuständigen Gremiums.

**Kirchengesetz für das Diakonische Werk Hessen plus¹
zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche
in Deutschland (MVG.DW)**

Vom...

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

bzw.

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat am ... in ... das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992, S. 445, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009) gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen plus (im Folgenden: Diakonisches Werk) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden und künftigen Bestimmungen.

§ 1

Abweichend von § 10 Abs. 1 Buchstabe b) MVG.EKD gilt:

Die in § 10 Abs. 1 Buchstabe b) genannte Voraussetzung der Wählbarkeit entfällt, sofern die Kirche am Sitz des jeweiligen Rechtsträgers keine solche Regelung vorsieht. Dies gilt nicht für die Wahl in den Gesamtausschuss. Diese Abweichung vom MVG.EKD wird rechtzeitig vor der nächsten Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen überprüft.

§ 2

§ 54 MVG.EKD wird ersetzt durch:

(1) Für das Diakonische Werk wird ein Gesamtausschuss gebildet. Die Amtszeit des Gesamtausschusses beträgt vier Jahre. Der bisherige Gesamtausschuss führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch den neu gewählten Gesamtausschuss weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf der Amtszeit hinaus. Alsdann ist spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut nach Absatz 2 zu verfahren.

(2) Die Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeitervertretungen aller diakonischen Einrichtungen werden vom amtierenden Gesamtausschuss, hilfsweise vom Diakonischen Werk, spätestens bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen schriftlich zusammengerufen. Die Ladungsfrist beträgt drei Wochen. Jede Mitarbeitervertretung entsendet jeweils eines ihrer Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterin. Die Vertreter bzw. Vertreterinnen wählen aus ihrer Mitte den Gesamtausschuss. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen der anwesenden Vertreter bzw. Vertreterinnen auf sich vereinigt.

(3) Der Gesamtausschuss besteht aus 11 Personen, die verschiedenen Mitarbeitervertretungen angehören müssen. Pro Einrichtung und pro Dienststellenverbund darf nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein. § 12 MVG.EKD gilt entsprechend.

¹ Hier handelt es sich lediglich um einen Arbeitstitel, der nichts über den künftigen Namen des gemeinsamen Diakonischen Werkes aussagt.

(4) Der Gesamtausschuss wählt einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und einen stellvertretenden Vorsitzenden bzw. eine stellvertretende Vorsitzende. Diese vertreten den Gesamtausschuss nach außen.

(5) Die Mitglieder des Gesamtausschuss werden bis zu einer Gesamtfreistellung von insgesamt 2,5 Vollzeitstellen für die Aufgaben nach § 55 MVG.EKD in der Fassung des § 3 dieses Kirchengesetzes freigestellt. Davon erhält jedes Mitglied mindestens 10 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Grundfreistellung. Die verbleibenden 1,4 Vollzeitstellen verteilt der Gesamtausschuss eigenverantwortlich. Das Ergebnis ist dem Vorstand des Diakonischen Werkes mitzuteilen. Der Gesamtausschuss und der Vorstand des Diakonischen Werkes können einvernehmlich die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses und die Freistellung ändern. Das Diakonische Werk erstattet den Anstellungsträgern der freigestellten Mitglieder des Gesamtausschusses die anteiligen Personalkosten.

(6) Das Diakonische Werk stellt dem Gesamtausschuss ein Budget zur Erfüllung der Aufgaben nach § 55 MVG.EKD in der Fassung des § 3 dieses Kirchengesetzes zur Verfügung. Über das Budget wird jährlich zwischen dem Vorstand des Diakonischen Werkes und dem Gesamtausschuss Einvernehmen hergestellt. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann jede Seite das Kirchengengericht anrufen. Das Kirchengengericht entscheidet abschließend über die Höhe des Budgets für den Budgetzeitraum. Aus dem Budget sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses nach § 30 MVG.EKD zu decken. Des Weiteren sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu veranschlagen.

(7) Im Übrigen finden § 19 Absatz 1, § 21 Absatz 1 und § 22 MVG.EKD entsprechende Anwendung. Darüber hinaus findet § 17 MVG.EKD entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass der schriftliche Antrag von einem Viertel der Wahlberechtigten, der Mehrheit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen oder dem Vorstand des Diakonischen Werkes gestellt werden kann.

(8) Der Gesamtausschuss kann sich auf Basis der §§ 24 bis 27 MVG.EKD eine Ordnung geben. Sie ist dem Diakonischen Werk bekannt zu geben.

§ 3

§ 55 MVG.EKD wird ersetzt durch:

(1) Der Gesamtausschuss hat folgende Aufgaben:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, wobei regelmäßige Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes abzustimmen sind,
- c) Herstellung des Einvernehmens mit dem Diakonischen Werk über die Berufung von Vorsitzenden der Kammern des Kirchengengerichts für Mitarbeitervertretungssachen gemäß § 7,
- d) Erörterung arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

(2) Der Gesamtausschuss hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 4

In Ausführung von § 56 Satz 2 MVG.EKD gilt:

Das Kirchengengericht erster Instanz trägt die Bezeichnung Kirchengengericht für Mitarbeitervertretungssachen.

§ 5

§ 57 MVG.EKD wird ersetzt durch:

(1) Das Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen besteht aus mindestens zwei Kammern. Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes kann bei Bedarf die Errichtung weiterer Kammern beschließen.

(2) Das Kirchengericht hat seinen Sitz in Kassel. Die Gerichtsorte bestimmt der jeweilige Vorsitzende bzw. die jeweilige Vorsitzende der Kammer.

§ 6

Ergänzend zu § 58 Abs. 1 MVG.EKD gilt:

Die Kammern führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem Vorsitzenden bzw. einer Vorsitzenden, einem beisitzenden Mitglied der Dienstgeberseite und einem beisitzenden Mitglied der Dienstnehmerseite. Die Mitglieder vertreten sich gegenseitig nach einer Vertretungsregelung, die der Direktor bzw. die Direktorin gem. § 9 festlegt.

§ 7

Anstelle von § 58 Abs. 3 MVG.EKD gilt:

(3) Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes beruft auf gemeinsamen Vorschlag des Vorstands des Diakonischen Werkes und des Gesamtausschusses so viele Vorsitzende wie Kammern errichtet werden sollen.

§ 8

Anstelle von § 58 Abs. 4 MVG.EKD gilt:

Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder der Kammern wird als Vertreter oder Vertreterinnen der Dienstgeberseite vom Vorstand des Diakonischen Werkes benannt. Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird als Vertreter und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite vom Gesamtausschuss benannt. Es müssen mindestens so viele beisitzende Mitglieder benannt werden, dass eine Besetzung der von dem Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes beschlossenen Anzahl von Kammern möglich ist. Die Benennung einer höheren Anzahl von beisitzenden Mitgliedern ist möglich.

§ 9

In Ausführung von § 58 Abs. 5 MVG.EKD gilt:

Die Vorsitzenden wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren den Direktor bzw. die Direktorin des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen sowie einen Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin. Der Direktor bzw. die Direktorin regelt die Zusammensetzung der Kammern, die Vertretung der Mitglieder sowie die Geschäftsverteilung und erlassen eine Geschäftsordnung.

§ 10

§ 66 MVG.EKD wird ersetzt durch:

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden abweichend von § 15 Absatz 2 MVG.EKD vom 1. Januar bis 30. April 2013 statt. Die folgenden allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen richten sich nach § 15 Absatz 2 MVG.EKD und finden vom 1. Januar bis 30. April 2018 statt. Die Amtszeit der ersten Mitarbeitervertretungen verlängert sich abweichend von § 15 Absatz 1 MVG.EKD entsprechend.

(2) Die Amtszeit der bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 31.12.2012. Sie führen die Geschäfte auf Basis des jeweils geltenden Rechts bis zu deren Übernahme durch die neu gewählten Mitarbeitervertretungen weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus.

(3) Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck endet am 31.12.2012. Sie führen die Geschäfte auf Basis des jeweils geltenden Rechts gemeinsam als Übergangs-Gesamtausschuss bis zu deren Übernahme durch den neu gewählten Gesamtausschuss weiter, längstens jedoch neun Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. § 54 Absatz 2 MVG.EKD gilt entsprechend.

(4) Auf Vorschlag des Übergangs-Gesamtausschusses kann im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes auf Beschluss des Aufsichtsrates des Diakonischen Werkes die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses während der ersten Amtszeit erhöht werden. § 3 Abs. 3 gilt entsprechend.

(5) Während der ersten Amtszeit sollen im Gesamtausschuss 6 Mitglieder aus dem Bereich des ehemaligen Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck und 5 Mitglieder aus dem Bereich des ehemaligen Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vertreten sein.

(6) Für die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bzw. die Schwerbehindertenvertretung gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass die folgenden Wahlen vom 1. Januar bis 30. April 2016 stattfinden und sich die erste Amtszeit dementsprechend verlängert.

Artikel 2

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 01.01.2013 in Kraft, sofern das zuständige Gremium zugestimmt hat.

(2) Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD treten für den Bereich des Diakonischen Werkes sechs Monate nach ihrem Inkrafttreten für den Bereich der EKD in Kraft, soweit die Synoden der Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau sowie von Kurhessen-Waldeck nichts anderes beschließen.

(3) Änderungen dieses Kirchengesetzes erfolgen im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk.

Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau zum Entwurf des MVG DW Hessen+ vom 15.11.2011

Zusammenfassung:

Wir fordern die Vorstände des DWHN und des DWKW auf, den Entwurf für das MVG DW Hessen+ zurückzuziehen. Das MVG DW Hessen+ bedeutet einen großen Rückschritt hinter Diskussionen und ausgehandelte Kompromisse im Zuge der Novellierung der MAVO in 2003. Die mit der MAVO konsensual ausgehandelte Weiterentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts darf nicht zurückgenommen werden. Weiter ist zu kritisieren, dass die vorgeschlagenen Abänderungen zum MVG.EKD mit Ausnahme der ACK-Klausel ausschließlich zu Lasten der Mitarbeitervertretenden vorgenommen werden.

Die AGMAV HN regt an, in einem Übernahmegesetz zum MVG.EKD die vereinbarten Änderungen in der MAVO von 2003 zur Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts aufzunehmen.

Zur Kritik im Einzelnen:

Eine Änderung der Kultur in Hessen und Nassau

Die MAVO des DWHN wurde im Jahr 2003 nach einem einjährigen Mediationsverfahren in über 10 meist ganztägigen Sitzungen überarbeitet. Mit diesem Verfahren entstand ein von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite akzeptierter Kompromiss.

Ganz anders war das Verfahren beim MVG DW Hessen+. Die AGMAV en Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck hatten in so genannten Sozialpartnergesprächen nur an einem einzigen Tag für wenige Stunden die Möglichkeit, ihre Kritik an dem vorgelegten Entwurf vorzubringen. Es konnten nur zwei Themenbereiche diskutiert werden, die ACK-Klausel und die Ordnung der AGMAV. Auf die vorgebrachte und später schriftlich dokumentierte Kritik an der Einschränkung der Beteiligungsrechte wurde zu keinem Zeitpunkt weder in den „Sozialpartnergesprächen“ noch im Hauptausschuss des DWHN inhaltlich eingegangen.

Der vorgelegte Entwurf für ein MVG DW Hessen+ hat das MVG.EKD in der Fassung vom 29.10.2009 als Grundlage. Eigene Regelungen werden vorgenommen bei der ACK-Klausel, der Regelungen für den Gesamtausschuss (vormals AGMAV) und dem Schlichtungsverfahren. Alle anderen Regelungen des MVG.EKD werden unverändert übernommen. Mit der unveränderten Übernahme der Bestimmungen des MVG.EKD werden auch alle 2003 in der MAVO des DWHN erreichten Verbesserungen in Bezug auf die Beteiligungsrechte, die Fortbildungsregelungen und das Wahlrecht ersatzlos zurückgenommen.

Die mit Abstand am ausführlichsten eigenen Regelungen im Entwurf für ein MVG

DW Hessen+ beziehen sich auf den Gesamtausschuss (GA). Im Vergleich zu den Regelungen in der MAVO werden die Voraussetzungen zur Wählbarkeit in den GA wesentlich eingeschränkt, was sich erheblich auf die Zusammensetzung des GA auswirkt.

Zusammengefasst lässt sich sagen: die Ausgestaltungsmöglichkeiten, die das MVG.EKD bietet, sind in dem Entwurf ausschließlich für Verschlechterungen genutzt worden. Die Rechte der Mitarbeitervertretungen des DWHN werden in umfangreichem Maße eingeschränkt.

Im Folgenden geben wir einen Überblick, in welchen Bereichen der Entwurf des MVG DW Hessen+ gegenüber der bestehenden MAVO Verschlechterungen vorsieht.

Beteiligungsrechte:

Die Informationsrechte sind in der MAVO in der allgemeinen Formulierung weiter als im MVG angelegt. Zwar sieht das MVG für Einrichtungen mit über 150 MitarbeiterInnen die Einführung eines Wirtschaftsausschusses vor (mit entschieden weniger Rechten als im BetrVG), aber die Einrichtungen mit weniger als 150 Beschäftigte haben nach dem MVG weniger Informationsrechte.

Die Regelungen in der MAVO zur Beteiligung der MAV bei Vorstellungsgesprächen, die zeitnahe Information über Abmahnungen, das Recht auf Einsicht in die Brutto-lohnlisten sowie in den gültigen Dienst- oder Arbeitsvertrag und das Recht der MitarbeiterInnen, bei Personalgesprächen ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen, müssen erhalten bleiben. Diese Rechte der MAVen bzw. der Beschäftigten haben sich in vielen Einrichtungen in der Praxis bereits verfestigt und bewährt (§ 31 und § 30 (2) MAVO).

Dasselbe gilt für die Mitberatungsrechte bei der Einführung von Systemen des Qualitätsmanagements und von Informationstechnologien, für die präzisierenden Mitberatungsrechte bei der Aufstellung des Stellenplans und bei der Beteiligung der Festlegung von Verfahren und Methoden der Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen (§ 37 MAVO).

Einschränkung des Wahlrechts:

Für Hessen und Nassau begrüßen wir die Übernahme der Regelungen der EKHN zur Wählbarkeit für die MAV. Eine einheitliche Regelung für das zukünftige DW Hessen+, die auch den eingestellten MitarbeiterInnen, die nicht Mitglied einer Kirche sind, die gleichen Rechte zu erkennt, ist anzustreben. Nicht nachvollziehbar ist die Anwendung der ACK-Klausel zur Wahl in den Gesamtausschuss. Die EKHN sieht in ihrem MAVG ebenfalls keine ACK-Klausel für die Wahl in die Gesamt-MAV vor.

Der Ausschluss von Mitarbeitern in Elternzeit von dem aktiven und passiven Wahlrecht und von Auszubildenden von dem passiven Wahlrecht (z. B. ältere Altenpflegeschüler) ist ein gravierender Rückschritt hinter die bestehende Praxis.

Einschränkung der Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeitervertreterInnen

Die Beschränkung der Teilnahme von MitarbeitervertreterInnen an Tagungen und Lehrgängen auf insgesamt 4 Wochen während einer Amtszeit ist für engagierte MitarbeitervertreterInnen eine unzumutbare Begrenzung.

Regelungen zum Gesamtausschuss

Der Gesamtausschuss (GA) des DW Hessen+ soll die AGMAV Hessen und Nassau ablösen. Die ergänzenden eigenständigen Regelungen zum GA in dem Entwurf zum MVG DW Hessen+ weichen erheblich von den bestehenden Regelungen für die AGMAV des DWHN und auch für die Gesamt-MAV der EKHN ab. Folgende Änderungen sind in dem Entwurf in Bezug auf die Wählbarkeit gegenüber den Vorschriften der MAVO vorgesehen:

- Die Wählbarkeit in den GA ist eingeschränkt auf Mitarbeiter, die einer ACK-Kirche angehören (diese Regelung sieht die EKHN nicht vor).
- MAVen haben nicht mehr ein freies Vorschlagsrecht, jede/r Mitarbeiter/in aus dem Bereich des DWHN vorzuschlagen, sondern es muss nun ein/e Mitarbeitervertreter/in sein (diese Regelung sieht die EKHN ebenso nicht vor).
- Pro Einrichtung und Dienststellenverbund darf nur 1 Mitglied im GA vertreten sein. Dies ist in Anbetracht der stattfindenden Konzentrationsprozesse und ständig wachsender Konzerne (z. B. Agaplesion mit über 4000 Beschäftigten in ca. 20 verschiedensten Einrichtungen) keine sinnhafte Regelung.

Die umfangreichen Neuregelungen in dem Entwurf zum MVG DW Hessen+ schränken die Möglichkeiten zur Kandidatenaufstellung für den Gesamtausschuss somit erheblich ein. Beschäftigte MitarbeiterInnen und MitarbeitervertreterInnen werden somit von der Wahl zum GA ausgeschlossen. Der vorgelegte Entwurf schließt in seiner Folge einige zum Teil langjährige Mitglieder der AGMAV Hessen Nassau (und auch Ersatzmitglieder) von der Wahl zum GA aus.

Sachlich überhaupt nicht nachvollziehbar ist die angestrebte Benachteiligung der AGMAV Hessen und Nassau bei der Zusammensetzung des GA. In der ersten Wahlperiode sollen im GA 6 Mitglieder aus dem DW Kurhessen Waldeck und 5 Mitglieder aus dem DW Hessen und Nassau vertreten sein. Von der Zahl der Beschäftigten her ist das Verhältnis umgekehrt: 13.000 MitarbeiterInnen sind in Kurhessen-Waldeck und 17.000 MitarbeiterInnen in Hessen und Nassau beschäftigt.

Es drängt sich der Eindruck auf, dass mit diesen Vorschriften für den GA erheblicher „politischer Einfluss“ auf die Zusammensetzung des künftigen GA des DW Hessen+ ausgeübt werden soll: die vorgeschlagenen Regelungen für

den GA haben keine Vorgabe im MVG.EKD und gleichzeitig werden bewährte Regelungen des DWHN und der EKHN einseitig zu Lasten der MitarbeiterInnen des DWHN und ihrer Vertretungen verändert.

Anmerkung zur Änderung des Schlichtungsverfahrens:

In den letzten Jahren stand die eigenständige Regelung in DW Hessen und Nassau in ständiger Kritik. Die Einrichtung einer zweiten Instanz beim Kirchengerechtshof Hannover mag in einigen Punkten mehr Rechtssicherheit bieten, doch grundsätzlich sollte den MAVen in der heutigen Zeit der „Unternehmensdiakonie“ mit diakonischen GmbHen und Aktiengesellschaften der Weg zu Arbeitsgerichten frei sein. Dass neben den beisitzenden Mitgliedern der Kammern der Kirchengerichte auch die Beistände für Beteiligte des Schlichtungsverfahrens einer ACK-Kirche angehören müssen, ist eine überzogene Regelung.

Der Vorstand der AGMAV Hessen Nassau
13.1.2012

Anlage:

MAVO und MVG im Vergleich

Eine detaillierte Aufstellung der Verschlechterungen des Mitarbeitervertretungsrechts des DWHN durch eine Übernahme des MVG.EKD

MAVO und MVG im Vergleich

13.1.2012

Die Aufzählung der Paragraphen folgt der MAVO. In Klammern sind die entsprechenden Paragraphen des MVG.

Im Folgenden sind die wichtigsten Unterschiede zwischen MAVO und MVG angeführt. Nicht aufgeführte Paragraphen sind entweder deckungsgleich und haben entweder ähnliche Formulierungen oder die Unterschiede sind wenig praxisrelevant.

§ 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 2)

Nach dem MVG sind Beschäftigte, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, von dem Mitarbeiterbegriff ausgenommen. Die MAVO fasst diesen Beschäftigtenkreis uneingeschränkt unter dem Mitarbeiterbegriff, legt für diese Gruppe aber eine besondere Interessensvertretung in der Anlage 2 zur MAVO fest.

Da das MVG für diakonische Einrichtungen und die verfasste Kirche gilt, bezieht sich der Geltungsbereich auch auf die Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen; das sind in der Regel Pfarrer und Kirchenbeamte. Dieser Personenkreis wird von der MAVO nicht erfasst.

§ 4 Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 4 und § 6a)

Der Absatz 1 MAVO beinhaltet eine weiter gefasste Regelung in Bezug auf die Rechtsträger, bei denen Gesamt-MAVen gegründet werden können („Organschaften im steuerlichen Sinne“). Die Absätze 5 und 6 weichen nur leicht von den entsprechenden Vorschriften im MVG ab.

Dagegen fehlen in der MAVO die Bestimmungen für eine **Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (§ 6a MVG)**. Diese Gesamt-MAV kann gebildet werden bei rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtungen bei einer einheitlichen und beherrschenden Leitung. Für die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund gelten die Vorschriften für eine Gesamt-MAV nach § 4 sinngemäß.

§ 8 Wahlberechtigung (§ 9)

In der MAVO finden sich im Vergleich zum MVG wesentliche Detailunterschiede: Nach der MAVO sind Mitarbeiter bereits ab dem 16. Lebensjahr, im MVG erst ab dem 18. Lebensjahr wahlberechtigt.

Die Einschränkung im MVG, dass Mitarbeiter, die auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder länger als drei Monate beurlaubt sind, nicht wahlberechtigt sind, ist in der MAVO nicht aufgenommen worden.

Für Mitarbeiter aus Beschäftigungsprojekten wird auf eine eigene Anlage zur MAVO hingewiesen, die die Wahl deren Sprecher und deren Rechte regelt.

§ 9 Wählbarkeit (§ 10)

Wie bei der Wahlberechtigung bestehen bei der Wählbarkeit eine Reihe wesentlicher Detailunterschiede zwischen der MAVO und dem MVG:

Nach MVG sind in Einrichtungen, die noch nicht länger als drei Monate bestehen, alle Mitarbeiter wählbar, die zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt sind. Eine entsprechende Vorschrift fehlt in der MAVO.

Die MAVO sieht abweichend vom MVG die Wählbarkeit von Mitarbeitern vor, die noch keine 6 Monate der Einrichtung angehören, aber seit einem Jahr im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen.

Nach dem MVG sind die Mitarbeiter nicht wählbar, die nicht Mitglied einer Kirche sind, die in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) mitarbeitet (**ACK-Klausel**); das MVG lässt abweichende Regelungen für seine Gliedkirchen zu. Die MAVO sieht keine ACK-Klausel vor..

Im Gegensatz zum MVG sind nach der MAVO auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählbar.

Durch den Verweis auf die Vorschriften zur Wahlberechtigung sind nach der MAVO abweichend zum MVG alle beurlaubten Mitarbeiter ausnahmslos wahlberechtigt.

Nach der MAVO sind die Mitarbeiter nicht wählbar, die nicht voll geschäftsfähig sind; das MVG sieht eine Einschränkung für die Mitarbeiter vor, die infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

Die Vorschrift im MVG, wonach Mitarbeiter, die als Vertretung in das kirchenamtliche Leitungsorgan gewählt worden sind, nicht wählbar sind, fehlt in der MAVO; diese Vorschrift hat nur für die Gliedkirchen Bedeutung und bezieht sich nicht auf Mitarbeitervertreter, die auf Grund dieser Funktion in Leitungsgremien gewählt wurden.

Die Bestimmungen im MVG zur Wählbarkeit im Vergleich zur MAVO sind wesentlich ungünstiger.

*Zu den Regelungen für das DW Hessen siehe: **MVG des DW Hessen** - Abänderungen zum MVG.EKD (ACK-Klausel, Gesamtausschuss, Kirchengericht)*

§ 10 Zusammensetzung (der MAV) (§ 8)

- Die Regelung in der MAVO ist fast wortidentisch mit der des MVG. Bei der Festlegung der Größe der MAV fordert die MAVO bei den festgelegten Stufen jeweils einen Wahlberechtigten weniger.

§ 11 Wahlschutz, Wahlkosten (§ 13)

Nach dem MVG haben Mitglieder des Wahlvorstands Anspruch auf Arbeitsbefreiung bis zu zwei Arbeitstagen für Schulungsveranstaltungen, die ihnen für die Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. In der MAVO findet sich nur der allgemeine Hinweis auf das Recht zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen.

§ 12 Anfechtung der Wahl (§ 14)

Nach der Änderung des MVG zum 1.1.2004, wonach die Anfechtung der MAV-Wahl eine aufschiebende Wirkung hat, sind die Vorschriften der MAVO und des MVG zur Wahlanfechtung in den ersten 3 Absätzen nahezu identisch. Die Vorschrift der MAVO in Absatz 4, dass die Beschlüsse einer MAV, deren Wahl für ungültig erklärt wurde, weiterhin gültig sind, ist eine über das MVG hinausgehende Präzisierung.

§ 14 Neuwahl vor Ablauf der Amtszeit (§ 16)

Eine wesentliche Abweichung bzw. Erweiterung enthält das MVG mit der Vorschrift, dass **Nachwahlen** möglich sind, wenn die erforderliche Zahl der Mitglieder der MAV um mehr als ein Viertel unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Hat die Amtszeit bereits mehr als 3 Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

Ist eine MAV nach § 17 MVG aufgelöst worden oder hat sie mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen, so sind unverzüglich Neuwahlen einzuleiten und der Wahlvorstand nimmt in dieser Zeit die Aufgaben der MAV wahr.

In der MAVO fehlen entsprechende Vorschriften. Hier ist nur für den Fall, dass die Zahl der MAV-Mitglieder um ein Viertel unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist, vorgesehen, dass unverzüglich Neuwahlen durchgeführt werden und die verbliebenen Mitglieder in der MAV deren Aufgaben wahrnehmen.

§ 17 Übergangsmandat (§ 7)

Ein entsprechender eigenständiger Paragraph fehlt im MVG. In § 7 finden sich diesbezügliche Regelungen, doch sie sind nicht so konkret gefasst wie § 17 MAVO.

§ 18 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsgebot, Arbeitsbefreiung (§ 19)

Nach dem MVG sind die Mitglieder der MAV für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen **bis zu einer Dauer von 4 Wochen während der Amtszeit der MAV** zu gewähren. Nach der MAVO sind die Mitglieder der MAV für die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit freizustellen. Eine weitere Präzisierung und eine Höchstgrenze für die Teilnahme an Fortbildungen sind nicht festgelegt.

Die Formulierung im MVG zur Teilnahme an Fortbildungen und Tagungen ist für die MitarbeitervertreterInnen wesentlich ungünstiger.

§ 19 Freistellung von der Arbeit (§ 20)

Die Freistellungsstaffeln sind identisch. Nach MVG ist auf Antrag der MAV statt zwei mit je zur Hälfte frei gestellte Mitarbeitervertreter ein Mitglied ganz freizustellen. Nach der MAVO kann die MAV über eine von der hälftigen Freistellung abweichende Aufteilung beschließen.

§ 30 Allgemeine Aufgaben der MAV (§ 35)

Wesentliche Formulierungen sind identisch oder ähnlich. Das MVG führt weitere allgemeine Aufgaben der MAV aus, wie die Eingliederung und berufliche Entwicklung behinderter und älterer Personen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Integration ausländischer Mitarbeiter und Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes.

Im MVG und in der MAVO heißt es übereinstimmend, dass die MAV sich der Probleme von Mitarbeitern annehmen soll und die Interessen des Mitarbeiters bei der Leitung vertritt. In der MAVO folgt die Ergänzung, dass der Mitarbeiter bei Personalgesprächen ein Mitglied der MAV hinzuziehen kann.

§ 31 Informationsrechte der MAV (§§ 32 und 23a Wirtschaftsausschuss)

Die allgemeinen Ausführungen zu den Informationsrechten sind im Wesentlichen identisch.

Wesentliche Unterschiede bestehen in den Informationsrechten zur wirtschaftlichen Lage. Die MAVO führt allgemein aus: „Die Informationen umfassen die Daten zur wirtschaftlichen Lage und die konzeptionellen Entwicklungen und Planungen der Einrichtung, die sich aus den sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten der Mitbestimmung und Mitberatung sowie aus der wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Einrichtung ergeben. Die Vorlage von Unterlagen kann insoweit begrenzt werden, als dadurch die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden können.“

Im MVG gibt es an Stelle dieser allgemeinen Ausführungen eine Spezifizierung der Informationspflicht des Arbeitgebers und insbesondere die Vorschrift zur Einrichtung eines **Wirtschaftsausschusses**.

Im zum 1. 1. 2003 novellierten MVG ist in § 23a in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie ab 150 Beschäftigten die Einrichtung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen (im folgenden Wirtschaftsausschuss) vorgesehen, der als Wirtschaftsausschuss »extra light« bezeichnet werden kann. Die im BetrVG ziemlich genau beschriebenen Aufgaben des Wirtschaftsausschusses sind im MVG auf eine sehr »schlanke« Form reduziert. »Mindestens einmal im Jahr« hat die Dienststellenleitung (mit Verweis auf § 34 MVG) den Ausschuss über folgende wirtschaftliche Fragen zu informieren und sie mit der MAV zu beraten:

- die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- geplante Investitionen,
- Rationalisierungsvorhaben,
- die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern der MAV. Er kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Die Mitglieder des Ausschusses unterliegen der Schweigepflicht. Die Dienststellenleitung kann sich durch ein anderes Mitglied der Leitung im Wirtschaftsausschuss vertreten lassen.

Die Informationsrechte sind in der MAVO in der allgemeinen Formulierung weiter als im MVG angelegt, doch es fehlt die Vorschrift zur Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses. Insbesondere Einrichtungen mit weniger als 150 Beschäftigten haben nach dem MVG weniger Informationsrechte.

Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung existiert, so ist diese zu informieren (§ 34 Abs. 2 MVG). Analog zum BetrVG ist bei der Formulierung im MVG davon auszugehen, dass die Gesamt-MAV ebenfalls einen Wirtschaftsausschuss bildet.

In der MAVO sind im Unterschied zum MVG **weitere konkrete Informationsrechte** aufgeführt:

„(4) Bei personellen Angelegenheiten werden der MAV auf Verlangen sämtliche Bewerbungen bei Einstellungen vorgelegt. An Vorstellungsgesprächen und den damit verbundenen Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Einrichtung durchführt, kann ein Mitglied der MAV beratend teilnehmen.

(5) Über eine Abmahnung wird die MAV zeitnah informiert.

(6) Die MAV ist berechtigt, in die jeweiligen Bruttolohn- und -vergütungsdatenlisten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder vergleichbaren Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie in den gültigen Dienst- oder Arbeitsvertrag im Einzelfall Einsicht zu nehmen.

(7) Durch Dienstvereinbarungen können Regelungen über das Verfahren zur Unterrichtung der MAV getroffen werden.“

Entsprechende Regelungen finden sich im MVG nicht.

Im MVG ist in Abs. 4 aufgenommen: „Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die MAV auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen“. Eine entsprechende Vorschrift existiert in der MAVO nicht.

§ 32 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 28)

Die Regelungen in der MAVO sind im Wesentlichen identisch mit § 28 MVG. Zusätzlich aufgenommen hat die MAVO das Recht der MAV, Ortsbesichtigungen in der Dienststelle vorzunehmen. Das Aufsuchen am Arbeitsplatz unterliegt im MVG der Einschränkung, dass dies zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

§ 33 Mitbestimmungsverfahren (§ 38)

Die Vorschriften zum Mitbestimmungsverfahren in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sind nahezu identisch. Das MVG führt ausdrücklich aus, dass die MAV verlangen kann, dass ein Mitarbeiter solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung mit der Leitung erzielt wird.

Im Falle einer Verkürzung der Frist der Zustimmung bis auf 3 Tage, ist nach MAVO dies durch die Leitung zu begründen. Eine entsprechende Vorschrift fehlt im MVG.

Im Unterschied zur MAVO sind im MVG die Fristen bei der Erörterung von zwei auf eine Woche verkürzt. Im Falle der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist nach MVG abgeschlossen, wenn dies durch die MAV oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

Entscheidende Unterschiede gibt es im Mitbestimmungsverfahren bei personellen Angelegenheiten. Hier gelten nach MAVO die gleichen Vorschriften wie in § 33 Mitbestimmungsverfahren. Das MVG schreibt in § 41 für die **Mitbestimmung in Personalangelegenheiten**

ten eine eingeschränkte Mitbestimmung fest. Die Verweigerungsgründe der MAV werden abschließend aufgeführt. Diese sind:
Verstoß der Maßnahme gegen eine Rechtsvorschriften oder rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen, Benachteiligung anderer Mitarbeiter, Störung des Betriebsfriedens.

§ 34 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 40)

Die MAVO weicht entscheidend von dem MVG ab, indem die Aufzählung der Fälle der Mitbestimmung in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten keine abschließende, sondern nur eine **beispielhafte** ist.

Ein Überblick über die Abweichungen in der MAVO gegenüber dem MVG in den einzelnen Mitbestimmungsfällen:

Zu a): Zusätzlich zur Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind in der MAVO die Sicherheitsbeauftragten aufgenommen worden.

Zu g): Die Mitbestimmung bei Ein- und Durchführung von Teleheimarbeit ist in der MAVO zusätzlich aufgenommen.

Zu h): Die Formulierung in der MAVO zur Mitbestimmung bei Sozialplänen ist gekürzt um die juristisch überflüssige Formulierung, dass bestehende Rechtsvorschriften und verbindliche Regelungen weder eingeschränkt noch ausgeschlossen werden dürfen. Zwar weichen die Formulierungen im MVG und in der MAVO sprachlich erheblich voneinander ab, führen aber im Wesentlichen die gleichen Mitbestimmungstatbestände an.

Das Mitbestimmungsrecht bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden nach § 40h. MVG ist nicht in der MAVO aufgenommen.

§ 35 Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten (§ 42)

Das MVG unterscheidet die Mitbestimmung bei privatrechtlich angestellten Mitarbeitern (§ 42) und bei **Mitarbeitern in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen** (§ 43), das betrifft Pfarrer und (Kirchen-)Beamte.

Die Mitbestimmungstatbestände bei den einzelnen personellen Angelegenheiten sind nahezu identisch. Doch geht hier das MVG von einem eingeschränkten Mitbestimmungsverfahren aus (s. o. § 33),

Die Mitbestimmungsrechte bei den allgemeinen personellen Angelegenheiten sind identisch, bis auf das Mitbestimmungsrecht im MVG bei der Auswahl von Teilnehmern an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Das MVG sieht bei den allgemeinen personellen Angelegenheiten das uneingeschränkte Mitbestimmungsrecht vor.

Bei der Novellierung des MVG zum 1.1.2010 wurde bei der Mitbestimmung bei der Eingruppierung der Zusatz „einschließlich der Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung“ gestrichen.

In § 43 MVG sind für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zusätzliche Mitbestim-

mungstatbestände bzw. spezifische Anpassungen aufgenommen, wie z. B. Übertragung eines anderen Amtes, Beförderung, Verlängerung der Probezeit.

§ 36 Mitberatungsverfahren (§ 45)

Die Formulierungen sind nahezu identisch. Die MAVO führt das Gebot der partnerschaftlichen Zusammenarbeit bei der Beratung aus.

•

§ 37 Angelegenheiten der Mitberatung (§ 46)

Die MAVO und das MVG enthalten gleich lautende Regelungen zu folgenden Fällen:

- h) außerordentliche Kündigung,
- i) ordentliche Kündigung während der Probezeit,
- j) Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiterin bzw. des in Anspruch genommenen Mitarbeiters.

In der MAVO und im MVG sind in folgenden Fällen ähnliche Formulierungen aufgenommen:

- d) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Einrichtungen
- g) Vergabe von Arbeiten, die bisher von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung wahrgenommen wurden.

Das MVG sieht bei der Versetzung oder Abordnung eines Mitarbeiters von mehr als drei Monaten Dauer ein Mitberatungsrecht für die abgebende MAV vor. Dieses Mitberatungsrecht ist in der MAVO nicht aufgeführt. Übereinstimmend sehen MAVO (§ 35 Abs. 2g) und MVG (§ 42g) für die aufnehmende MAV ein Mitbestimmungsrecht vor.

Das Mitberatungsrecht bezüglich Fragen des Stellenplanes und der Personalbemessung (§ 37 e) wird in der MAVO im Vergleich zum MVG erheblich konkretisiert.

Ohne vergleichbare Regelungen im MVG sind in der MAVO aufgenommen worden:

- a) Erstellung von Organisationsplänen,
- b) Einführung von Systemen des Qualitätsmanagements, soweit diese nicht der Mitbestimmung nach § 34 unterliegen,
- c) Einführung von Informationstechnologien,
- f) Festlegung von Verfahren und Methoden der Wirtschaftlichkeits- und Organisationsuntersuchungen.

Die Mitberatungstatbestände sind im MVG gegenüber der MAVO wesentlich eingeschränkt.

§ 38 Initiativrecht der MAV (§ 47)

§ 38 MAVO und § 47 MVG sind weitgehend vergleichbar. Das MVG enthält einen direkten Bezug zu den Paragraphen des MVG der Mitbestimmung und Mitberatung (§§ 39, 40, 42, 43 und 46), während die MAVO der MAV allgemein das Initiativrecht bei „Maßnahmen, die der Mitbestimmung oder Mitberatung unterliegen“ zuweist. Das formale Verfahren, wonach die Leitung eine Ablehnung schriftlich zu begründen hat, das Erörterungsverfahren und die Voraussetzung zur Anrufung der Schlichtungsstelle sind weitgehend identisch.

• § 39 Dienstvereinbarungen (§ 36)

Der § 39 MAVO enthält vergleichbare Vorschriften wie der § 36 MVG. In der MAVO § 38 Abs. 5 ist ausdrücklich der Hinweis aufgenommen, dass Gesamt-MAVen für ihren Zuständigkeitsbereich Dienstvereinbarungen abschließen können. Ein entsprechender Verweis fehlt im MVG. Im MVG ist für den Fall von Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen zwischen Leitung und MAV vorgesehen, dass die Schlichtungsstelle von beiden Seiten angerufen werden kann und sie einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten kann. Diese explizite Formulierung fehlt in der MAVO, doch nach der Allzuständigkeit der Schlichtungsstelle nach § 51 MAVO ist auch hier ein entsprechendes Verfahren möglich und zulässig.

Nach MVG dürfen Dienstvereinbarungen „Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen“. Diese Formulierung soll den Dritten Weg absichern. Regelungen, die im Rahmen der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zu Stande kommen, können innerhalb einer Dienststelle nicht abgeändert werden, auch nicht mit einer gemeinsamen Vereinbarung von MAV und Leitung.

§§ 41 – 43 Mitarbeiterversammlung (§§ 31 und 32)

Die Regelungen in den §§ 31 und 32 MVG sind bis auf drei Änderungen im Wesentlichen identisch mit denen der MAVO. In Absatz 1 wird in der MAVO der präzisierende Zusatz aufgenommen, dass eine MV für Einrichtungen einer Wahlgemeinschaft durchgeführt wird. Das MVG führt in Absatz 2 zusätzlich auf, dass bis zu zwei weitere ordentliche MV pro Jahr durchgeführt werden kann. Die Vorschrift in Absatz 5 MVG, wonach die Leitung mindestens einmal im Jahr über die Entwicklung der Dienststelle informieren soll, ist in der MAVO in § 43 als verbindliche Mindestanforderung in jedem Kalenderjahr geregelt worden. In Ausweitung der Vorschriften der MAVO hat die Leitung nicht nur über die Entwicklung der Dienststelle zu informieren, sondern auch ausdrücklich über deren wirtschaftlichen Lage.

Das MVG sieht vor, dass die Leitung zur Mitarbeiterversammlung einzuladen ist. Sie kann aber von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Die MAVO führt aus, dass die MAV die Leitung einladen kann.

§§ 44 – 47 Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (§§ 54 -55)

Das MVG gibt in § 54 eine Rahmenvorschrift vor zur Bildung von Gesamtausschüssen. Die Regelung von Einzelheiten bleibt den Gliedkirchen überlassen. § 55 legt die Aufgaben des Gesamtausschusses fest. Sie bestehen insbesondere in der Beratung, Unterstützung und Information der MAVen, in der Förderung des Informationsaustausches zwischen den MAVen sowie der Förderung der Fortbildung der MAVen. Weiter gehört dazu die Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von **grundsätzlicher Bedeutung**, „**sofern hier nicht andere Stellen zuständig sind**“. In den Diakonischen Werken der verschiedenen Gliedkirchen sind teilweise eigene ergänzende Regelungen zu Rechten und Aufgaben der Gesamtausschüsse/AGMAVen erlassen worden. Die Spannweite der Regelungen ist sehr groß, sie reichen von einer sehr institutionalisierten AGMAV in Württemberg mit insgesamt drei Freistellungen und einem zusätzlichen Geschäftsführer bis zur AGMAV Bayern, in der sich die MAVen zusammengeschlossen haben ohne offiziell-

le Anerkennung durch die landeskirchlichen Gremien.

Die dem Gesamtausschuss bzw. der AGMAV übertragenen Aufgaben decken sich nach MVG im Wesentlichen mit denen nach der MAVO. Allerdings ist in der MAVO die Zuständigkeit der AGMAV weiter gefasst. Sie ist zuständig für die Behandlung aller Angelegenheiten, die das Diakonische Werk insgesamt oder mehrere Mitglieder des Diakonischen Werkes betreffen und nicht alleine durch einzelne MAVen oder GesamtMAVen geregelt werden können, ohne jede Einschränkung.

Die MAVO sieht in § 46 eine Regelung vor, wonach als Mitglied des Vorstandes der AGMAV nur gewählt werden kann, wer Mitglied einer MAV ist oder von einer MAV vorgeschlagen wird. Eine entsprechende Regelung findet sich nicht in den Rahmenvorschriften des MVG.

*Zu den Regelungen für das DW Hessen siehe: **MVG des DW Hessen** - Abänderungen zum MVG.EKD (ACK-Klausel, Gesamtausschuss, Kirchengericht)*

§ 48 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden (§ 49)

Sowohl in der MAVO als auch im MVG sind nur Rumpfvorschriften über die Aufgaben und die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) enthalten. In der MAVO sind die Rechte der JAVen etwas genauer ausgeführt als im MVG, dafür fehlen in der MAVO die im MVG enthaltenen Regelungen zur Weiterbeschäftigung der JAV-Mitglieder. Im Unterschied zum MVG sind nach der MAVO Jugendliche und Auszubildende auch in die MAV wählbar. Die Vorschriften in der MAVO und im MVG sind nur ansatzweise mit den umfangreichen Regelungen zur JAV im BetrVG und im BPersVG zu vergleichen.

§ 51 Schlichtungsstelle

Abweichend vom MVG sind die Vorschriften über den kirchlichen Rechtsschutz und die Schlichtungsstelle nicht in die MAVO aufgenommen worden. Das DWHN gab sich bereits 1966 eine eigene Schlichtungsordnung, zuletzt geändert am 07.03.2007.

Das MVG sieht zwei getrennte Instanzen vor. Die erste Instanz bilden die Schlichtungsstellen auf der Ebene der Gliedkirchen und der dazugehörigen Diakonischen Werke. Als zweite Instanz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten ist das Verwaltungsgericht der EKD in Hannover zuständig. Diese ist für das DWHN nicht zuständig. Die Regelung zur zweiten Instanz wurde in der Novellierung des MVG 1992 aufgenommen. Die Einrichtung der zweiten Instanz des Verwaltungsgerichtes war die Reaktion auf die Kritik, dass vorher in den meisten Mitarbeitervertretungsordnungen nur eine Gerichtsinstanz vorgesehen war, die abschließend über mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten entschied. Die Einrichtung der zweiten Instanz soll damit den rechtsstaatlichen Mindestanforderungen genügen und mit ihrer weitreichenden Zuständigkeit zu einer Harmonisierung der kirchlichen Rechtsprechung führen (s. dazu die Erläuterungen zu § 59 MVG Nr. 2 und 3 von Fey/Rehren und Baumann-Czichon zu § 56 Nr. 2 und 3). Auf die Kritik, dass die zweite Instanz nicht öffentlich sei, wurde in der Änderung des MVG zum 1.1.1997 reagiert. In § 61 Abs. 5 Satz 3 ist festgelegt, dass die Verhandlungen des Verwaltungsgerichts der EKD öffentlich sind, soweit nicht nach Festlegung des Gerichts besondere Gründe den Abschluss der Öffentlichkeit erfordern. Die Verfahren in der ersten Instanz auf der Ebene der

Gliedkirchen sind nach wie vor nicht öffentlich. Dies stößt weiterhin auf Kritik, da die Öffentlichkeit von Gerichtsverhandlungen im rechtsstaatlichen Verfahren selbstverständlich ist. Nur wenn das Schlichtungsverfahren eher den Charakter von Einigungsstellenverfahren hat oder in dem vorgeschalteten Einigungsgespräch, kann der Ausschluss der Öffentlichkeit sinnvoll sein, weil häufig die Erörterung von Betriebsinterna erforderlich sein wird. Wenn es sich bei den Schlichtungsverfahren um vergleichbare arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren handelt, ist nach den rechtsstaatlichen Grundsätzen die Öffentlichkeit zu fordern (vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 561).

Der Anrufung der Arbeitsgerichte bzw. der Verwaltungsgerichte entsprechend der Rechte von Betriebs- und Personalräte, ist den MAVen versagt. Nach Artikel 140 Grundgesetz steht der Kirche das Recht zu, eine eigene Gerichtsbarkeit im Rahmen der Regelungen für die Rechte der MAVen zu schaffen. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 9.9.1992 die Rechtsposition der Kirche bestätigt und die EKD hat durch die neu aufgenommenen Regelungen im MVG die staatlichen Mindestanforderungen erfüllt.

Die formellen Regelungen in der SchIO des DWHN gehen weit hinter die des MVG zurück. Das Prinzip der Nichtöffentlichkeit ist durchgängig und statt der zweiten Instanz ist lediglich eine erweiterte Schlichtungsstelle vorgesehen, die aus den Vorsitzenden Schlichtern gebildet wird. Der Aufbau und die Verfahrensweise der Schlichtungsstelle standen ständig in der Kritik der MAVen. Selbstredend wird von den MAVen vor allem kritisiert, dass die Sprüche der Schlichtungsstelle und auch der erweiterten Schlichtungsstelle nicht die Qualität der Sprüche von Arbeitsgerichten haben und dass den MAVen der Weg zum Arbeitsgericht verwehrt ist. Ein Blick in die Entscheidungssammlungen zum kirchlichen Arbeitsrecht, die es in einer offiziell veröffentlichten Form für Hessen und Nassau gar nicht gibt, zeigt zudem erhebliche Unterschiede in der Qualität der Urteilssprüche des DWHN zu denen anderer innerkirchlicher Schlichtungsstellen auf. Das Schlichtungsverfahren des DWHN ruft bei den MAVen ein erhebliches Akzeptanzproblem hervor.

*Zu den Regelungen für das DW Hessen siehe: **MVG des DW Hessen - Abänderungen zum MVG.EKD (ACK-Klausel, Gesamtausschuss, Kirchengericht)***



Anlagen

Anlage 1; Schwerbehindertenvertretung (§§ 50-52)

Die Regelungen im Anhang der MAVO gründen sich auf den Vorschriften im Sozialgesetzbuch (SGB) IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –, das am 1.7.2001 das frühere Schwerbehindertengesetz abgelöst hat und es mit dem bis dahin abgetrennten Reha-Recht zusammengeführt hat. Aus ihrem Verständnis des Selbstbestimmungsrechtes der Kirche nach Artikel 140 Grundgesetz heraus, geben sich sowohl das DWHN in der MAVO wie auch die EKD in dem MVG eine eigene Regelung zur Schwerbehindertenvertretung. In den wesentlichen Vorschriften entsprechen sie denen des SGB IX. Die Regelungen in der MAVO und im MVG haben im Detail einige Abweichungen.

Anlage 2: Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem sozialpädagogischen betreuten Arbeitsverhältnis zu einem Beschäftigungsprojekt stehen

Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Beschäftigungsprojekt stehen und sozialpädagogisch betreut werden oder kurz auch Maßnahmenteilnehmer genannt, haben im DWHN eine besondere Rechtsstellung. Für sie gelten eigene Regelungen im Arbeitsvertragsrecht (Anlage 3 zur Arbeitsvertragsordnung: Sondervereinbarung für Arbeiter/Arbeiterinnen in sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsverhältnissen (Lohngruppe B)) und spezielle Regelungen im Anhang zur MAVO. Eine vergleichbare Regelung gibt es im MVG nicht.

	arbeitsgemeinschaft der mitarbeiterinnen und mitarbeiter vertretung in diakonischen einrichtungen in kurhessen - waldeck	
---	---	--

agmav kurhessen – waldeck
Bergshäuserstr. 1, 34123 Kassel

Ansprechpartner: Hans Roth
Telefon: 0561-57005-31
Oder: 0561-57005-50
Mobil: 01522-7281873
Fax: 0561-57005-59
E-Mail: h.roth@agmav.org

Kassel, den 16.01.2012

Diakonische Werk Kurhessen-Waldeck Vorstand und Rechtsabteilung

H.Dr. Schwarz und H.Dr.Clausen
Fr. Jatho

Stellungnahme der AGMAV des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck zum Entwurf des MVG.DW; Entwurfsstand 15.11.2011

Sehr geehrte Herren,
sehr geehrte Frau Jatho,

die Erstellung eines neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) für den Bereich eines künftigen Diakonischen Werkes Hessen beinhaltet die Chance, grundlegende Kritiken der Dienstnehmerseite und der AGMAV Kurhessen-Waldeck am bisherigen Mitarbeitervertretungsrecht aufzugreifen. Das erfüllt der vorgelegte Entwurf eines MVG.DW mit Stand vom 15. November 2011 nicht.

Für Kurhessen-Waldeck bedeutet das neue MVG.DW eine nicht so große Veränderung gegenüber der Novellierung des MVG.KW zum 1. Januar 2012 wie für den Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau. Das bedeutet jedoch nicht, dass wir das MVG für ein gutes Gesetz als Grundlage für die Mitarbeitervertretungen im Betrieb halten. Auch hier gilt, dass wir entsprechend dem Wunsch nach Tarifverträgen das Betriebsverfassungsgesetz in unseren Einrichtungen anwenden wollen.

Wir unterstützen unsere Kolleginnen und Kollegen in Hessen-Nassau, die durch das neue MVG.DW viel mehr Veränderungen in Kauf nehmen müssten, in ihren Forderungen, ihre Rechte aus der MAVO erhalten zu wollen, die im Gegensatz zum MVG Hessen in einem längeren Mediationsprozess erarbeitet wurden. Die kurze Anhörung zum MVG Hessen kann nicht annähernd als Beteiligungsprozess beschrieben werden.

Zur bestehenden Gesetzesvorlage mit Stand vom 15.11.2011 nehmen wir wie folgt Stellung:

Vorsitzender, Dittmar Vahle
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen
Mengeringhäuserstr. 3
34454 Bad Arolsen
Telefon 05691/ 804185
Fax 05691/ 804340
d.vahle@agmav.org

Stellvertreterin, Beate Eishauer
St. Elisabeth-Verein e.V.
Hermann Jacobsohn- Weg 2
35039 Marburg
Telefon 06421/ 180825
Fax: 06421/ 180840
b.eishauer@agmav.org

2.Stellvertreter, Hans Roth
Diakonie-Wohnstätten Kassel gGmbH
Tagesstruktur Gustav-Heinemann-Wohnanlage
Bergshäuserstr. 1
34123 Kassel
Tel.: 0561-57005-54
MAV-Büro: 0561-57005-41
h.roth@agmav.org



arbeitsgemeinschaft
der mitarbeiterinnen und
mitarbeiter vertretung in
diakonischen einrichtungen in
kurhessen - waldeck



Wir lehnen die ACK Klausel generell ab, da wir sie als Diskriminierung unserer Kolleginnen und Kollegen sehen, deren Fachlichkeit in der Arbeit gebraucht wird, deren Rechte durch die Nichtwählbarkeit jedoch deutlich eingeschränkt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kircheng Zugehörigkeit sind Mitarbeiter mit gleichen Pflichten, aber nicht Mitarbeiter mit gleichen Rechten. Es ist unverständlich, warum mit dem Festhalten an dieser Klausel in ein und demselben Gesetz regional abhängig unterschiedliches Recht gelten soll.

Der Gesamtausschuss braucht in der ersten Amtszeit sowohl ein Quorum als auch eine entsprechende personelle Größenordnung, damit sowohl aus KW und aus HN Mitglieder vertreten sind und der Übergang in eine neue Arbeitsgemeinschaft besser erfolgen kann. Unsere Vorstellung war, dass die jetzt bestehenden Mitgliederzahlen der AGMAV'en erhalten bleiben sollen. Z.Z. in KW 9 und in HN 7, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

Das Kirchengengerichtsverfahren halten wir als Gerichtsbarkeit für nicht ausreichend, da es keine Sanktionsmöglichkeiten für das Nichteinhalten der Beschlüsse vorsieht. Auch hier muss für die Mitarbeitervertretungen der Weg zum Arbeitsgericht ermöglicht werden.

Geändert werden soll zudem:

§ 2 (3)

Der Gesamtausschuss besteht aus 15 Personen, die verschiedenen Mitarbeitervertretungen angehören sollen. § 12 MVG.EKD gilt entsprechend.

(Bemerkung: Bei zunehmender Entwicklung von Einrichtungen zu Dienststellenverbänden ist eine Einschränkung in der Wahl der geeigneten Vertreter nicht mehr zeitgemäß)

§ 2 (4)

Der Gesamtausschuss wählt einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und legt die Reihenfolge der Vertretungen im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist dem Diakonischen Werk schriftlich mitzuteilen.

(Bemerkung: Die Struktur des Gesamtausschusses sollte nicht schon durch das Gesetz eingeschränkt werden. Die Regelung entspricht dem MVG.EKD an anderer Stelle)

§2 (5)

Die Mitglieder des Gesamtausschusses werden jeweils mit 25 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben nach §55 MVG.EKD in der Fassung des § 3 dieses Kirchengesetzes freigestellt, der oder die Vorsitzende und seine Stellvertretung mit einer Vollzeitstelle. Das Ergebnis ist

.....

(Bemerkung: Die Freistellung für jedes Mitglied der AGMAV mit einer Viertelstelle entspricht aus Erfahrung der tatsächlichen Beanspruchung und führt ohne Freistellung für diese Aufgaben regelmäßig zu Problematiken in der Einrichtung und einer unnötigen Belastung)

§2 (6)



Wird in dieser Form abgelehnt

(Bemerkung: Dieser Absatz ist völlig zu überarbeiten. Eine einseitige Budgetierung durch das DW ist in sich eine Behinderung der Arbeit des Gesamtausschusses. Der Bedarf richtet sich insbesondere auch nach der Entwicklung des Aufgabenvolumens, was in seiner Größe nicht vorhergesagt werden kann. Die vorgesehene Regelung, was zum Budget gehört und was nicht, ist uneindeutig, insbesondere was "zu veranschlagen" bei Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen bedeutet)

Vorsitzender, Dittmar Vahle
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen
Mengeringhäuserstr. 3
34454 Bad Arolsen
Telefon 05691/ 804185
Fax 05691/ 804340
d.vahle@agmav.org

Stellvertreterin, Beate Eishauer
St. Elisabeth-Verein e.V.
Hermann Jacobsohn- Weg 2
35039 Marburg
Telefon 06421/ 180825
Fax: 06421/ 180840
b.eishauer@agmav.org

2.Stellvertreter, Hans Roth
Diakonie-Wohnstätten Kassel gGmbH
Tagesstruktur Gustav-Heinemann-Wohnanlage
Bergshäuserstr. 1
34123 Kassel
Tel.: 0561-57005-54
MAV-Büro: 0561-57005-41
h.roth@agmav.org

	<p>arbeitsgemeinschaft der mitarbeiterinnen und mitarbeiter vertretung in diakonischen einrichtungen in kurhessen - waldeck</p>	
---	---	--

§2 (8)

Der Gesamtausschuss kann sich eine Geschäftsordnung geben. Diese wird dem Diakonischen Werk bekannt gegeben.

(Bemerkung: der Verweis auf die §§ 24 bis 27 MVG.EKD ist für die Geschäftsordnung eine Einschränkung. Diese soll sich auch mit der Frage der Vertretung des Vorsitzenden und der Bildung von Ausschüssen befassen können)

§3 (1 b))

Streichung "wobei regelmäßig Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes abzustimmen sind,"

(Bemerkung: Das Eingreifen in die Entscheidung des Gesamtausschusses, welche Fortbildungen angeboten werden ist nicht akzeptabel. Das Angebot richtet sich nach den Aufgaben im Gesetz und ist dadurch klar eingegrenzt. Das wurde in 30 Jahren Arbeit der AGMAV.KW noch nie in Frage gestellt und musste auch nicht mit dem Vorstand des DWs abgesprochen werden)

Mit freundlichen Grüßen
in Vertretung

H. Roth



Fachbereich Gesundheit, Wohlfahrt, Soziale
Dienste und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di • LBZ Hessen • Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77 • 60329 Frankfurt

Landesbezirk Hessen

Diakonisches Werk Hessen-Nassau
Herrn Dr. Wolfgang Gern
Wilfried Knapp
Ederstr. 12
60486 Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt

Fabian Rehm
Gewerkschaftssekretär

Diakonisches Werk Kurhessen-Waldeck
Dr. Eberhard Schwarz
Dr. Harald Clausen
Kölnische Straße 136
34119 Kassel

Telefon: 069/2569-0
Durchwahl: -1321/-1412
Telefax: 069/2569-1329
Mobil: 0151/16744680
fabian.rehm@verdi.de
www.hessen.verdi.de

Nachrichtlich an:

Datum 13.1.2012
Ihre Zeichen
Unsere Zeichen re

AGMAV Hessen-Nassau
AGMAV Kurhessen-Waldeck
vkm Hessen-Nassau
vkm Deutschland
Marburger Bund Hessen

Stellungnahme zum Entwurf für ein Mitarbeitervertretungsgesetz für das fusionierte DW Hessen

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus Sicht der Gewerkschaft ver.di fällt der Entwurf für eines neues MVG deutlich hinter bestehende Regelungen zurück. Wir bedauern sehr, dass die Vorstände der Diakonischen Werke die Fusion zu einer Verschlechterung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Interessensvertretung der Beschäftigten nutzen wollen.

Während die Einführung der MAVO von einem transparenten, fast einjährigen Mediationsverfahren unter Einbeziehung von ver.di stattgefunden hat, wurde der vorliegende Entwurf von den Vorständen der Diakonischen Werke diktiert. Wir fordern die Vorstände auf, nicht hinter die MAVO zurückzufallen.

Insbesondere die geplante Einschränkung der Beteiligungsrechte ist nicht mehr zeitgemäß. Die Einführung der ACK-Klausel für den Gesamtausschuss der MAVen ist ein eklatanter Verstoß gegen jedwedes demokratisches Grundverständnis. Während sich die Diakonie auf kommunaler Ebene für das Ausländerwahlrecht und somit für eine Ausweitung demokratischer Mitbestimmung einsetzt, will sie intern weniger Demokratie wagen. Dem entspricht der Ausschluss von Auszubildenden wie von MitarbeiterInnen in Elternzeit vom Wahlrecht. Wir fordern deshalb die ersatzlose Streichung der ACK-Klausel und die Rücknahme aller Einschränkungen des Wahlrechts.



*Fachbereich Gesundheit, Wohlfahrt, Soziale
Dienste und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Landesbezirk Hessen

Nach einer Gesamtbetrachtung des vorliegenden Entwurfs drängt sich der Eindruck auf, dass die Arbeit der Mitarbeitervertretungen behindert werden soll. Anders kann beispielsweise die Beschränkung der Freistellung für Fortbildungen auf vier Wochen nicht interpretiert werden.

Der vorliegende Entwurf für ein MVG ist für die Gewerkschaft ver.di ein Grund mehr, die Abkehr vom undemokratischen „Dritten Weg“ zu fordern.

Mit freundlichen Grüßen

Fabian Rehm
Gewerkschaftssekretär

VKM Walter Roscher epb, Kaiserstraße 37 55128 Mainz



Diakonie in Hessen Nassau
Herrn Dr. Wolfgang Gern
Herrn Wilfried Knapp
Ederstraße 12

60486 Frankfurt Main

Diakonie Kurhessen-Waldeck
Herrn Dr. Eberhard Schwarz
Herrn Dr. Harald Claussen
Kölnische Straße 136

34119 Kassel

Nachrichtlich:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes
in Hessen und Nassau (AG.MAV.HN)

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen
in Kurhessen-Waldeck (AG MAV KW)

Arbeitsrechtliche Kommission EKHN und DWHN (ARK HN)

Arbeitsrechtliche Kommission EKKW und DWKW (ARK KW)

Marburger Bund Landesverband Hessen

Ver.di Landesbezirk Hessen

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewerkschaft für
Kirche und Diakonie (VKM Deutschland)

Stellungnahme zum Entwurf des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-E)

Sehr geehrter Herr Knapp,
sehr geehrter Herr Dr. Claussen,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Dienstnehmervertreterinnen und Vertreter des vkm in der Arbeitsrechtlichen Kommission, denen als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen-Nassau der Entwurf des MVG-E mit der Bitte um Stellungnahme zugesandt wurde, haben in Absprache mit dem Vorstand des VKM HN hierzu folgende Kommentierung:

1. Der Vorlage ist zu entnehmen, dass das MVG.EKD bis auf wenige Ausnahmen wortgleich übernommen werden soll. Dies lehnen wir ab und fordern stattdessen, dass in einem neuen MVG für die Diakonie nicht hinter die Ergebnisse, die in einem sehr demokratischen, transparenten Mediationsverfahren im Jahre 2003 ausgehandelt

Walter Roscher
Vorsitzender

Kaiserstraße 37
55116 Mainz

06131 965 540 Sekretariat

WalterRoscher@gmx.de

13. Januar 2012



wurden, zurückgegangen werden soll. Deshalb schlagen wir vor, dass in einem das MVG-E begleitenden Übernahmegesetz die Abweichungen zur MAVO wieder aufgenommen und rechtswirksam festgeschrieben werden.

2. Die Zusammensetzung des Gesamtausschusses mit insgesamt 11 Mitgliedern halten wir als unbegründet, weil dieser Ausschuss in der ersten Amtszeit aus 6 Mitgliedern der alten AGMAV von Kurhessen-Waldeck und von 5 Mitgliedern der alten AGMAV von Hessen-Nassau gebildet werden soll. Im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau gibt es zum einen mehr Beschäftigte als im Diakonischen Werk Kurhessen-Waldeck und zum anderen ist auch dementsprechend die Zahl der MAVen in Hessen-Nassau größer. Diese Verteilung entspricht in keinsten Weise unserer Vorstellung von Parität. Die Begründung, die auf Nachfrage gegeben wurde, halten wir für nicht stichhaltig und sehen in dem vorgeschlagenen Gesetzestext eine Benachteiligung der Mitarbeitervertretungen des DWHN.
3. Es ist sowohl in der EKHN wie beim DWHN eine bewährte Tradition, dass die Mitarbeiter in der GMAV bzw. der AGMAV nicht an ein weiteres Amt in einer Mitarbeitervertretung gebunden sind. Dies hat sich in vielen Jahren bewährt und führt zur guten Verteilung der Kräfte. Deshalb fordern wir die Rücknahme des Passus, nach dem die Mitglieder des Gesamtausschusses einer MAV angehören müssen.
4. Im MVG der EKHN und der MAVO des DWHN fehlt die sogenannte ACK-Klausel. Dies hat sich vor allem im Bereich des Diakonischen Werkes als notwendig erwiesen, weil dort immer mehr Beschäftigte keiner Kirche, die unter die ACK-Regel fällt, angehören. Diese Mitarbeitenden müssen aber auch die Möglichkeit erhalten, sich in einer Mitarbeitervertretung und/oder auch im Gesamtausschuss zu engagieren. Mit der Einführung der ACK-Klausel für den Gesamtausschuss werden diese Mitarbeitenden von der Teilhabe an der Bewältigung der zentralen Aufgaben des Gesamtausschusses ausgeschlossen. Dies halten wir für sehr undemokratisch und diskriminierend und merken an dieser Stelle zusätzlich an, dass das was rechtlich möglich ist, wohl nur schwer oder gar nicht moralisch zu verantworten ist. Oder anders gesagt, wenn Menschen in diakonischen Einrichtungen eingestellt werden, von denen vorher bekannt ist, dass sie keiner Kirche gemäß ACK-Regel angehören, dann muss auch der nächste Schritt möglich sein, nämlich der zur aktiven Teilnahme an den Mitarbeitervertretungen bzw. dem Gesamtausschuss.
5. Für äußerst problematisch halten wir den Ausschluss von Auszubildenden für die Wahl in eine Mitarbeitervertretung (§ 10 Absatz 2 MVG.EKD)
6. Das Fortbildungskontingent für die Mitarbeitenden, die sich in den Mitarbeitervertretungen engagieren, wird gegenüber den Regelungen der MAVO deutlich im Umfang verschlechtert. Wir fordern die alte Regelung aus der MAVO wieder aufzunehmen. Dies vor dem Hintergrund, dass die von den MAV-Mitgliedern zu beratenden Entscheidungen immer komplexer werden.

Mit freundlichem Gruß
gez. Walter Roscher
VKM – Vorsitzender

gez. Sabine Hübner
Vorsitzende ARK EKHN

Gutachterliche Stellungnahme
zum Entwurf
eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie

erstellt im Auftrag der
Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,
der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck,
des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau und des
Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck

von

Prof. Dr. Jacob Joussen, Düsseldorf

Gliederung

I.	Einleitung / Fragestellung	4
II.	Bewertung des Entwurfs des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie	5
1.	Grundlagen	5
	a) Der Dritte Weg der Kirchen	5
	b) Die Funktionsweise des Dritten Weges	8
2.	Das ARR.G.DW als mögliche Gestaltungsform des Dritten Weges	9
3.	Vereinbarkeit des Gesetzentwurfs mit höherrangigem Recht, vor allem mit Art. 70 KO.EKHN	11
4.	Geeignetheit der Verfahrensregelungen im Gesetzentwurf zur Sicherstellung von Parität und Arbeitsfähigkeit (in) der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss	13
	a) Sicherstellung der paritätischen Arbeitsrechtsetzung durch die Arbeitsrechtliche Kommission sowie ihrer Arbeitsfähigkeit	13
	aa) Das im ARR.G.DW vorgesehene Verfahren	13
	bb) Bewertung	14
	(1) Bewertung der Parität in der Besetzung der Kommission	14
	(2) Bewertung des Verfahrens	15
	b) Bewertung des vorgesehenen Schlichtungsverfahrens	16
	aa) Grundsätzliche Einwände gegen eine verbindliche Schlichtung	16
	bb) Schlichtungsausschuss und Schlichtungsverfahren im ARR.G.DW	19
	(1) Einschätzung zum Schlichtungsverfahren	20
	(2) Einschätzung zur Bestimmung des Vorsitzenden	21
	(a) Allgemein	21
	(b) Im ARR.G.DW	23
	c) Fazit	25
5.	Die Bestimmung der Dienstnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission, insbesondere die Vereinbarkeit der hilfsweise vorgesehenen Urwahl mit dem Dritten Weg	25
	a) Anlass für die vorgelegte Regelung	25
	aa) Bisheriges Verfahren in den beiden Werken: der Grundsatz des Verbandsprinzips	26
	bb) ARR.G.DW	28
	(1) Grundsätzliches	28
	(2) Vorschlag in § 7 und § 19 ARR.G.DW	30
	b) Bewertung der vorgelegten Regelung	31
	aa) Einschätzung zum Regelfall der Besetzung der Mitarbeiterseite	31
	bb) Einschätzung zur ausnahmsweisen Besetzung mittels Urwahl	32

(1) Der Streitstand und die jeweiligen Argumente	32
(a) Grundüberlegung zugunsten des Urwahlprinzips	33
(b) Grundargumentation für das Verbandsprinzip	33
(c) Gewichtung der Argumente	35
(d) Zwischenergebnis	38
(2) Zusätzlich: Funktionsfähigkeit des Dritten Wegs	38
(3) Übertragung dieser Erwägungen auf den hier vorliegenden Vorschlag	41
6. Die Angemessenheit der Regelungen zur Freistellung der Dienstnehmersvertreter und zur Ausstattung	42
7. Vereinbarkeit des Gesetzentwurfs mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD	44
a) Ziel des ARGG.EKD	44
b) Vergleich ARGG.EKD und ARRG.DW	45
c) Fazit	46
8. Die rechtliche Beurteilung der Einwände der Sozialpartner	47
a) Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di und des vkm Deutschland	47
b) Stellungnahme des Marburger Bundes	48
c) Stellungnahme des vkm EKHN	49
d) Stellungnahme des agmav Kurhessen-Waldeck	50
e) Stellungnahme des AGMAV Hessen Nassau	51
f) Fazit	52
III. Zusammenfassung	52

I. Einleitung / Fragestellung

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sowie die Evangelische Kirche Kurhessen-Waldeck planen zum 1. Januar 2013, ihre beiden Diakonischen Werke zu fusionieren. Anstelle des bisher bestehenden Diakonischen Werks in Hessen und Nassau und des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck soll es nur das Diakonische Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. geben. Dieser Prozess führt zu zahlreichen Anpassungserfordernissen. Diese beziehen sich besonders auch auf die in den beiden Werken verwendeten, verschiedenen Systeme der Arbeitsrechtsetzung. In beiden Werken wird hierzu zwar der Dritte Weg begangen, doch unterscheiden sich die beiden Systeme zum Teil nicht unerheblich, zudem werden derzeit noch zwei verschiedene Arbeitsrechtliche Kommissionen tätig. Während im Bereich des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau die „Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung“ (KDAVO) Anwendung findet, sind dies in Kurhessen-Waldeck die „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck“ (AVR.KW). Grundlage für die Arbeit der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission ist bislang das ARRG.EKHN bzw. ARRG.EKKW.

Den Synoden beider Landeskirchen liegt nun ein Entwurf eines neuen Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARRG.DW) vor, das die Arbeitsrechtsetzung für das neu zu gründende Diakonische Werk normativ gestalten und vereinheitlichen soll.

Die Kirchenleitungen beider Landeskirchen sowie die bisher eigenständigen Diakonischen Werke in Hessen und Nassau sowie in Kurhessen-Waldeck sind mit der Bitte an mich herangetreten, einige wesentliche Eckpunkte dieses Entwurfs zu überprüfen und deren inhaltliche Ausgestaltung zu bewerten. Dazu haben sie folgende Leitfragen formuliert, denen im Anschluss an einige grundlegende Erwägungen nachzugehen ist:

- Ist der Gesetzentwurf mit höherrangigem Recht vereinbar (z. B. Art. 70 KO.EKHN)?
- Ist das im Gesetzentwurf beschriebene Arbeitsrechtsregelungsverfahren eine mögliche Gestaltungsform des Dritten Wegs?
- Ist der Gesetzentwurf vereinbar mit den Grundsätzen im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD?

- Sind die Verfahrensregelungen im Gesetzentwurf geeignet, die Parität und die Arbeitsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses sicherzustellen?
- Ist die „Urwahl“ ein zulässiges Mittel, um die Dienstnehmervertreter zu bestimmen?
- Sind die Regelungen zur Freistellung der Dienstnehmervertreter und ihrer sachlichen Ausstattung angemessen?
- Wie sind die Einwände der Sozialpartner gegen den Gesetzentwurf rechtlich zu beurteilen?

Der von den beiden Kirchenleitungen geäußerten Bitte komme ich nachfolgend gerne nach. Gegenstand dieser Begutachtung sind dabei nicht alle Vorschriften des Entwurfs, sondern nur diejenigen, die für die aufgeworfenen Fragen bedeutsam sind.

II. Bewertung des Entwurfs des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie

Die Arbeitsrechtsregelung des vereinigten Diakonischen Werkes soll ausweislich des nunmehr vorgelegten ARRG.DW auf dem Dritten Weg der Kirchen erfolgen. Damit stellen sich die beiden beteiligten Kirchen in die Tradition der Grundentscheidung der meisten evangelischen Landeskirchen (sowie auch der katholischen Kirche) zugunsten dieses Modells der Arbeitsrechtsetzung und gehen auch weiterhin nicht den Zweiten Weg, das heißt die Festsetzung von Arbeitsrechtsbedingungen mittels Tarifverträgen.

1. Grundlage

Die Entscheidung, die Arbeitsrechtsregelung im vereinigten Diakonischen Werk auf der Grundlage des Dritten Weges durchzuführen, entspricht einer gewachsenen Tradition in zahlreichen evangelischen Kirchen, besonders derjenigen der EKHN sowie der EKKW. Dieses Verfahren beruht auf der verfassungsrechtlichen garantierten Selbstbestimmung der Kirchen, die ihnen in Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV eröffnet ist.

a) Der Dritte Weg der Kirchen

Der Dritte Weg stellt nach Auffassung fast aller evangelischer Kirchen sowie der katholischen Kirche die adäquate Vorgehensweise zur Festlegung von Arbeitsrechtsbedingungen dar. Da-

hinter steht die Überzeugung, dass nach dem Selbstverständnis der Kirche jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht, der gemeinsam von Dienstgebern und Mitarbeitern erfüllt wird, die in der Dienstgemeinschaft vereint sind.¹ Deshalb soll die Dienstgemeinschaft auch in den Verfahrensstrukturen einer Arbeitnehmerbeteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommen.² Durch ein besonderes kollektives Regelungsverfahren werden die von der Dienstgemeinschaft gebotenen Grundsätze der Partnerschaft gewahrt: also Kooperation, nicht Konfrontation beim Ausgleich unterschiedlicher Interessen. Zudem wird das Gebot der Parität umgesetzt, das heißt die Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Dienstgebern und Dienstnehmern.³ Im Dritten Weg vereinbaren daher paritätisch besetzte Kommissionen so etwas wie Tarifverträge: Sie verhandeln und müssen gemeinsam zu einer Entscheidung kommen, etwa über Arbeitsinhalte oder Lohnhöhen. Diese Arbeitsvertragsregelungen sind dann zwar keine Tarifverträge, insbesondere gelten sie nicht normativ⁴; doch sind kirchliche Dienstgeber regelmäßig verpflichtet, sie anzuwenden – sie werden über eine vertragliche Einbeziehung Grundlage der Arbeitsverträge.

Die Ablehnung des Zweiten Weges beruht dabei nicht nur auf der abstrakten Vorstellung, dass das Tarifsysteem auf Interessengegensätzen beruht, die die Dienstgemeinschaft so nicht kennt, sondern vor allem – dies ist unmittelbare Konsequenz hieraus – darauf, dass das Tarifmodell systemnotwendig mit der Möglichkeit des Kampfes verbunden ist: Es kann überhaupt nur funktionieren, wenn die Verhandlungsparteien zur Not Kampfmittel, also vor allem Streik und Aussperrung nutzen können. Nur dadurch wird die Gleichwertigkeit der Parteien erreicht, nur dadurch die „Richtigkeit“ des Tarifvertrags. Doch gerade diese Kampfmöglichkeit widerspricht den Grundsätzen der „Dienstgemeinschaft“ fundamental: Die Kirche muss, um ihren Auftrag glaubhaft ausüben zu können, in der Lage sein, Interessenkonflikte mit ihren eigenen Arbeitnehmern auch ohne die Möglichkeit einer Verstrickung in einen Arbeitskampf austragen zu können.⁵ Daher sind Arbeitskämpfmaßnahmen in kirchlichen Einrichtungen mit Recht

¹ Zum Begriff der Dienstgemeinschaft und ihrem Inhalt, besonders auch aus historischer Perspektive, s. näher Jousen, *Ut unum sint*, RdA 2007, 331ff.

² Richardi, *Arbeitsrecht in der Kirche*, 5. Auflage, 2009, § 13 Rn. 2.

³ Briza, „Tarifvertrag“ und „Dritter Weg“, Diss. Univ. Regensburg, 1987, 144f.

⁴ Bei allem Streit in der Literatur ist dies doch von der Rechtsprechung mittlerweile eindeutig beantwortet; siehe BAG, NJW 1963, 1172ff.; BAG, ZMV 1998, 244f.; BAG, NZA 2006, 872ff., 873; Deinert, Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der evangelischen Kirche über den 3. Weg, ZTR 2005, 461ff., 471; Dütz, Kirche und Koalitionsrecht. Zur Problematik des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsverfahrens, insbesondere des sog. Dritten Weges der Kirchen, in: ZevKR 30 (1985), 83ff.; Grunsky, Anmerkung AP Nr. 9 zu § 72a ArbGG 1979 Grundsatz; Berchtenbreiter, Kündigungsschutzprobleme im kirchlichen Arbeitsverhältnis, 1984, 54.

⁵ Richardi, Die arbeitsrechtliche Bedeutung, ZfA 1984, 109ff., 132.

unzulässig.⁶ Weil alle Mitarbeiter in die Dienstgemeinschaft eingebunden sind, kann es keine Kampfmaßnahmen geben. Denn diese würden nicht zuletzt den Dienst am Nächsten suspendieren, was mit kirchlichem Selbstverständnis unvereinbar ist.

Zudem wird entscheidend gegen den Tarifweg vorgebracht, für diesen sei es charakteristisch, dass auf Seiten der Arbeitnehmer eine Gewerkschaft tätig wird und somit eine Gruppe, die nicht zwingend im kirchlichen Dienst integriert ist. Auf diese Weise werden die Arbeitsbedingungen innerhalb der kirchlichen Dienstverhältnisse nicht mehr durch die kirchliche (Dienst-)Gemeinschaft selbst, sondern maßgeblich durch außerhalb der Gemeinschaft Stehende festgelegt. So ist auch nicht mehr sichergestellt, dass den kirchlichen Arbeitgebern Verhandlungspartner gegenüber treten, die dem kirchlichen Auftrag und dem kirchlichen Selbstverständnis gegenüber zumindest aufgeschlossen oder neutral gegenüber stehen – denkbar wäre sogar im Gegenteil, dass die Verhandlungspartner der kirchlichen Arbeitgeber dezidiert antikirchlich eingestellt sind. Dies erscheint den Anhängern des Dritten Weges nicht tragbar: dass auf diese Weise die Arbeitsbedingungen nicht nur von externen, außerhalb der Dienstgemeinschaft Stehenden ausgehandelt würden, sondern zusätzlich von solchen, die dem kirchlichen Auftrag und Wesen fern oder gar feindlich gegenüberstehen.

Daher wenden die meisten Kirchen den Dritten Weg an, dessen Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Art. 9 Abs. 3 GG nicht ernsthaft zu bestreiten ist.⁷ Insofern wird weitgehend einheitlich vertreten, dass die von Art. 9 Abs. 3 GG verfolgten Ziele auch im kirchlichen Bereich erreicht werden. Auch wenn im Hinblick auf die Parität aufgrund des Letztentscheidungsrechts der Synode bzw. des Bischofs Bedenken bestehen⁸, ist unverändert davon auszugehen, dass der Dritte Weg als ausreichendes Pendant zum Tarifvertragsweg akzeptiert ist. Die kircheneigenen Regelungen nehmen daher aus Sicht des staatlichen Rechts, auch wenn

⁶ S. etwa *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche. 5. Auflage 2009, § 10 Fn. 41 mit zahlreichen Nachweisen; jüngst noch *Joussen*, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, in: *Kämper/Thönnies (Hg.): Das kirchliche Arbeitsrecht vor neuen Herausforderungen*, Essener Gespräche, Band 46 (2011).

⁷ S. nur BAG, NZA 2011, 634; BAG, AP Nr. 1 zu § 10a AVR Caritasverband; BAG, AP Nr. 45 zu § 611 BGB Kirchendienst; BAG, AP Nr. 52 zu § 611 BGB Kirchendienst; *Joussen*, § 7 Weitere berufliche Mitarbeiter in der Dienstgemeinschaft: insbesondere das Arbeitsrecht in der Kirche, in: *Anke/de Wall/Heinig*, Handbuch des evangelischen Kirchenrechts, 2012 (im Druck).

⁸ Als ausreichendes Äquivalent des Dritten Weges im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG trotz des Letztentscheidungsrechts zutreffend etwa *Thüsing*, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, 129; siehe auch *Pahlke*, Der „Dritte Weg“, NJW 1986, S. 350ff., 353; *Richardi*, Die arbeitsrechtliche Bedeutung, ZfA 1984, S. 109ff., 121; *Hanau*, Zum Verhältnis von Kirche und Arbeitsrecht, ZevKR 25 (1980), 61ff., 69; *Hammer*, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, 330ff.; *Joussen*, Stichwort: Dritter Weg, in: *Fey/Joussen/Steuernagel*, Das Arbeits- und Tarifrecht in der evangelischen Kirche, 2012; kritisch in einem obiter dictum jedoch BAG, NZA 2011, 534ff.

sie nicht wie Tarifverträge normativ wirken können, eine den tariflichen Regelungen vergleichbare Funktion wahr.⁹

b) Die Funktionsweise des Dritten Weges

Auf dem „Dritten Weg“ werden die kollektiven Arbeitsrechtsregelungen von einer Arbeitsrechtlichen Kommission vereinbart. Diese ist aus Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeiter paritätisch zusammengesetzt. Bei einer nicht erfolgenden Einigung finden unterschiedliche Schlichtungsmechanismen Anwendung.¹⁰

Im Unterschied zum Tarifvertrag, der kraft gesetzlicher Anordnung im TVG normativ auf die Arbeitsverträge der von ihm erfassten Arbeitnehmer einwirkt, sind die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen vereinbarten Arbeitsvertragsregelungen nach überwiegender Ansicht keine Rechtsnormen.¹¹ Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen wirken nicht normativ, sondern nur durch eine Inbezugnahme seitens der Arbeitsvertragsparteien.

Dabei bestehen in den verschiedenen Landeskirchen und AK-Ordnungen der Diakonischen Werke unterschiedliche Vorgaben bezüglich einer Anwendungspflicht. Zum Teil wird die Anwendung der eigenen Arbeitsvertragsregelung zwingend vorgeschrieben, das heißt sie müssen in alle Arbeitsverträge einbezogen werden, zum Teil wird dies freigestellt. Das genaue Verfahren ist unterschiedlich. Zum einen gibt es Werke, die ihre Mitglieder satzungsmäßig dazu verpflichten, ausschließlich solche Arbeitsvertragsregelungen anzuwenden, die auf dem Dritten Weg vereinbart worden sind. Zum anderen wird in Satzungen anderer Diakonischer Werke formal die Anwendung eines konkreten oder eines abstrakt benannten kirchlichen Arbeitsvertragsregelungswerkes angeordnet.¹²

⁹ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 13 Rn. 26, spricht sogar von einer „gleichen Wirkung“; dies ist indes heftig umstritten, nämlich die Frage, inwieweit den kirchenrechtlichen Arbeitsrechtsregelungen wirklich tarifgleiche Wirkung zukommt; das BAG verneint dies zutreffend in ständiger Rechtsprechung; ausführlich zu diesem Streit *Joussen*, Neue kollektivrechtliche Wege im kirchlichen Arbeitsrecht – Modelle für die Zukunft oder Sackgassen der rechtlichen Entwicklung?, ZTR 2007, 300ff., 302f.

¹⁰ Dazu *Joussen*, § 7 Weitere berufliche Mitarbeiter in der Dienstgemeinschaft: insbesondere das Arbeitsrecht in der Kirche, in: *Anke/de Wall/Heinig*, Handbuch des evangelischen Kirchenrechts, 2012 (im Druck).

¹¹ So die st. Rspr. des BAG, s. nur BAG, NZA 2006, 872; so auch *Deinert*, Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der evangelischen Kirche über den 3. Weg, ZTR 2005, 461ff., 471; *Dütz*, Kirche und Koalitionsrecht. Zur Problematik des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsverfahrens, insbesondere des sog. Dritten Weges der Kirchen, ZevKR 30 (1985), 83ff.; *Grunsky*, Anmerkung AP Nr. 9 zu § 72a ArbGG 1979 Grundsatz; *Berchtenbreiter*, Kündigungsschutzprobleme im kirchlichen Arbeitsverhältnis, 1984, 54.

¹² *Johns*, Zuordnung zur Kirche, AuK 2006, S. 11ff.

Doch finden sich dann, wenn eine entsprechende Anwendungspflicht für die Mitglieder eines Diakonischen Werks besteht, in vielen Satzungen auch zahlreiche unterschiedliche Ausnahmemöglichkeiten. So besteht einerseits für eine große Anzahl der Diakonischen Werke satzungsrechtlich eine Möglichkeit, Abweichungen vom kirchlichen Arbeitsrecht vorzunehmen. Zuständig für die Erteilung einer derartigen Abweichungserlaubnis ist dann meist das Leitungsgremium des Werkes, also der Vorstand, gelegentlich auch der Diakonische Rat.¹³ Zum anderen gibt es Diakonische Werke, die satzungsrechtlich keine Pflicht ihrer Mitglieder vorsehen, kirchliche Arbeitsrechtsregelungswerke anwenden zu müssen.¹⁴

2. Das ARR.G.DW als mögliche Gestaltungsform des Dritten Weges

Das hier untersuchte ARR.G.DW stellt nach meiner Überzeugung eine mögliche Gestaltungsform des Dritten Weges dar. Nimmt man die zuvor ausgeführten Überlegungen als Maßstab, zeigt sich dies daran, dass die wesentlichen Kriterien des Dritten Weges von dem im ARR.G.DW skizzierten Verfahren beachtet bzw. umgesetzt werden:

- Das ARR.G.DW regelt, dass die kollektive Arbeitsrechtsetzung regelmäßig durch Arbeitsrechtliche Kommissionen, hilfsweise durch eine Schlichtungskommission durchgeführt wird. § 3 ARR.G.DW sieht beide Einrichtungen als Organe der Arbeitsrechtsetzung vor. Damit entscheidet sich das ARR.G.DW eindeutig für das Kommissionsmodell des Dritten Weges.
- Es handelt sich bei diesen beiden Organen (Arbeitsrechtliche Kommission und Schlichtungskommission) nicht um solche des Tarifweges. Die von ihnen gefundenen Regelungen gelten, wie § 4 ARR.G.DW deutlich macht, auch nicht normativ. Sie sind vielmehr – verpflichtend – zur Grundlage bzw. zum Bestandteil aller Arbeitsverträge zu machen, die im Diakonischen Werk eingegangen werden. Dies spiegelt die klassische, zuvor bereits skizzierte Funktionsweise des Dritten Weges wider, in dem den Ergebnissen eine normative Wirkung nicht zukommt, sondern in dem die Ergebnisse erst durch eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Vertragsbestandteil werden.

¹³ Vgl. etwa § 5 Abs. 1 Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland e. V. in der Fassung vom 25.05.2011 (KABl. Evang. Kirche Rheinland 2006, S. 464ff.); § 7 Abs. 4 Nr. 6 Satzung für den Verein „Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.“ vom 26.10.2004 (KABl. Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz 2004, S. 147ff.); § 5 Abs. 7 der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. in der Fassung vom 31.01.2011 (GVBl. Evangelische Landeskirche in Baden 2011, S. 175ff.).

¹⁴ Beispielsweise § 4 Abs. 4 Satzung des Diakonischen Werkes Bremen e.V. vom 04.07.2005 (GVM Bremische Evangelische Kirche 2005); zum vorgeschlagenen § 9 Abs. 1, Abs. 2 der Satzung des neu zu gründenden Diakonischen Werkes vgl. nachfolgend unter Gliederungspunkt „3.“.

- Die in § 3 ARR.G.DW vorgesehene Arbeitsrechtliche Kommission wahrt die im Dritten Weg konstitutive Vorgabe der paritätischen Besetzung, das heißt, es werden Dienstgeber und Dienstnehmer als gleichwertig und gleichberechtigt bei der Setzung von Arbeitsrechtsregelungen anerkannt.¹⁵ § 6 ARR.G.DW ordnet insofern an, dass sowohl auf Dienstnehmer- wie auf der Dienstgeberseite neun Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angehören. Keine der beiden Seiten hat somit ein Übergewicht. Dies gilt gerade auch im Hinblick auf den Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission. § 13 Abs. 2 ARR.G.DW bestimmt, dass die Kommission aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden wählt, der die Sitzungen leitet und alternierend im jährlichen Wechsel je einer der beiden Seiten angehören soll. Damit ist der Vorsitzende ein klassischer „*primus inter pares*“. Er hat keine zusätzlichen Befugnisse, seine Benennung führt insbesondere nicht zu einem Überwiegen einer der beiden Seiten zulasten der Parität.
- Das ARR.G.DW wahrt zudem die für den Dritten Weg konstitutiven Grundsätze der Partnerschaft, also Kooperation, nicht Konfrontation beim Ausgleich unterschiedlicher Interessen. Dies wird an den Regelungen zum Schlichtungsverfahren deutlich. Die §§ 16 und 17 ARR.G.DW sehen ein eigenständiges Schlichtungsverfahren vor. Möchte man den Dritten Weg wie vorgesehen auch im neu zu gründenden Diakonischen Werk begehen, ist entscheidend, dass er begehbar bleibt und nicht erstarrt. Er muss insbesondere davor geschützt werden, funktionsunfähig zu werden. Diese Gefahr besteht aber, weil ein Arbeitskampf um ein Kommissionsergebnis mit Recht als unzulässig angesehen wird.¹⁶ Dies unterscheidet ihn vom Tarifvertragssystem: Wenn dort eine Einigung nicht erzielt wird, darf gekämpft werden. Dadurch wird im Ergebnis auch eine Einigung „erzwungen“. Jedenfalls gibt es eine Möglichkeit, die Konfliktsituation aufzulösen. Dazu dient die verbindliche Schlichtung, deren Ergebnis gegebenenfalls an die Stelle des Spruchs der Arbeitsrechtlichen Kommission tritt, wie § 17 Abs. 4 S. 2 ARR.G.DW deutlich macht.¹⁷

¹⁵ *Briza*, „Tarifvertrag“ und „Dritter Weg“, Diss. Univ. Regensburg, 1987, 144f.; zu weiteren Aspekten der Parität vgl. unten noch ausführlicher unter Gliederungspunkt „4“.

¹⁶ So die unverändert ganz überwiegende Auffassung, s. beispielsweise *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 10 Rn. 6ff., mit zahlreichen Nachweisen in Fn. 41; *Pahlke*, Kirche und Koalitionsrecht, 1983, 163ff.; *Schilberg*, Rechtsschutz und Arbeitsrecht in der evangelischen Kirche, 1992, 41ff.; s. aber dazu auch *ErfKomm/Schmidt*, 12. Auflage 2012, Art. 4 GG Rn. 53; aA hingegen ein beachtlicher Teil der Literatur, s. nur *Kühling*, Arbeitskampf in der Diakonie, AuR 2001, 241; *Keßler*, Die Kirchen und das Arbeitsrecht, 1986, 275ff.

¹⁷ Zu den Regelungen im Schlichtungsverfahren im Einzelnen s. unter Gliederungspunkt „4 b)“.

3. Vereinbarkeit des Gesetzentwurfs mit höherrangigem Recht, vor allem mit Art. 70 KO.EKHN

Auch das kirchliche Recht ist an das Grundprinzip der Normenpyramide im Recht gebunden.¹⁸ Auch hier müssen daher rangniedrigere Gesetze ranghöhere beachten und dürfen ihnen nicht widersprechen. Daraus folgt, dass das einfache Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst insbesondere mit den jeweils einschlägigen Kirchenordnungen vereinbar sein muss.

Einschlägig sind insofern die Bestimmungen der Kirchen- oder Grundordnung, die bzw. sofern sie sich mit den Regelungen des Arbeitsrechts befassen. Die Grundordnung der EKKW enthält diesbezüglich keine Vorgaben zur Regelung des kollektiven Arbeitsrechts. Dort galt bislang das ARRG.EKKW aufgrund eines Beschluss der Synode vom 25.04.1979, ohne dass eine höherrangige Norm hierfür den Weg gewiesen hätte.

Demgegenüber ist im Bereich der EKHN Art. 70 der Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (KO.EKHN) einschlägig. Dieser Artikel sieht vor, dass die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeitenden unter partnerschaftlicher Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verbindlich für alle Anstellungsträger geregelt werden. Das Nähere ist dann der Ausführung durch ein – einfachgesetzliches – Kirchengesetz überlassen. Die Formulierung in Art. 70 KO.EKHN macht deutlich, dass schon auf dieser Rechtsebene die Grundsätze des Dritten Weges verankert werden sollten. Er enthält letztlich eine Zusammenfassung der zuvor skizzierten, wesentlichen Prinzipien dieses Verfahrens der Arbeitsrechtsregelung: Zum einen soll das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg erfolgen. Zum anderen muss eine Pflicht der Anwendung der Ergebnisse auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse festgeschrieben werden.

Art. 70 KO.EKHN schliesse damit von vorneherein aus, dem fusionierten Diakonischen Werk eine Arbeitsrechtssetzung durch Tarifverträge zu eröffnen. Konkret: Enthielte das ARRG.DW eine Entscheidung für den Zweiten Weg, wäre die Vereinbarkeit mit Art. 70 KO.EKHN höchst zweifelhaft und im Ergebnis wohl zu verneinen. Denn dann erfolgte die Regelung der Arbeitsverhältnisse nicht mehr unter partnerschaftlicher Beteiligung der Mitarbeitervertreter, sondern durch extern agierende Gewerkschaften. Genau dies sieht das ARRG.DW jedoch nicht vor. Insofern ist an dieser Stelle – vorläufig – festzuhalten: Ein Verstoß gegen höherran-

¹⁸ Zur Normenpyramide, gerade auch im Arbeitsrecht, s. etwa *Preis*, Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht, 3. Auflage, 2009, § 19 II.

giges Recht ist durch das ARR.G.DW nicht festzustellen, sofern die konkreten Einzelregelungen des Gesetzes mit dem Modell des Dritten Weges übereinstimmen. Dies wird im Folgenden nachzuprüfen sein.

§ 4 Abs. 2 ARR.G.DW sieht zudem explizit vor, dass nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen, die den Regelungen entsprechen, die auf dem Dritten Weg vereinbart worden sind. Eine Ausnahmemöglichkeit, wie sie in zahlreichen anderen Diakonischen Werken besteht, ist nicht vorgesehen, etwa dergestalt, dass aufgrund eines besonderen Dispensbeschlusses ausnahmsweise den Arbeitsverhältnissen eine andere kollektivrechtliche Regelung zugrunde gelegt werden dürfte. Ein dahin gehender Vorschlag für das ARR.G.DW ist im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens fallen gelassen worden.¹⁹ Mit dieser ausnahmslos verpflichtenden Anwendung der Ergebnisse des Dritten Weges wahrt damit das ARR.G.DW auch die zweite verbindliche Anordnung der höherrangigen KO.EKHN in jedem Fall. Auch insofern ist damit eine Vereinbarkeit mit Art. 70 KO.EKHN zu bejahen.

Fraglich ist jedoch, wie dieses Ergebnis mit § 9 Abs. 2 der vorgeschlagenen Satzung des Diakonischen Werkes in Übereinklang zu bringen ist. Dort ist vorgesehen, dass eine Ausnahme von der Anwendung durch den Aufsichtsrat eröffnet werden kann. Hier ist ein Spannungsverhältnis deutlich erkennbar. Eine solche Ausnahmemöglichkeit widerspricht regelmäßig den Grundsätzen des Dritten Weges, dessen Begehung auch von Art. 70 KO.EKHN verlangt wird. Gleichwohl ist gut vertretbar, dass es grundsätzlich eng umgrenzte Fälle geben kann, in denen eine Abweichung von den Ergebnissen des Dritten Weges und ein Rückgriff auf andere – angemessene – Arbeitsbedingungen möglich sein kann.²⁰ Solche Ausnahmesituationen, in denen man unverändert von der Anwendung des Dritten Weges (auch im Sinne von Art. 70 KO.EKHN sprechen kann) sind beispielsweise denkbar, soweit es um Notlagen geht, die die Existenz einer Einrichtung bedrohen. In solchen Fällen wird man aber an eng gefassten „Leitplanken“ festhalten müssen, die deutlich werden lassen, dass der Grundsatz der Begehung des Dritten Weges nicht aufgegeben wird. Regel (Anwendung des Dritten Weges) und Ausnahme (Erlaubnis zur Abweichung) dürfen insofern nicht vertauscht werden, gerade auch um Art. 70 KO.EKHN nicht leerlaufen zu lassen. So wird man einen Rückgriff regelmäßig nur auf solche Arbeitsbedingungen zulassen dürfen, die zumindest auf dem Dritten Weg zu-

¹⁹ S. noch den Entwurf vom 23.2.2012, der diese Streichung vorgenommen hat. Immerhin war im ursprünglich vorgeschlagenen § 4 Abs. 3 ARR.G.DW vorgesehen, dass nur andere, auf dem Dritten Weg zustande gekommene Regelungen in Bezug genommen werden durften.

²⁰ Ausführlich zu solchen Möglichkeiten etwa *Joussen*, Outsourcing und Ausgründungen in kirchlichen Einrichtungen, KuR 2009, 1ff.

stande gekommen sind. Auch wird man enge Vorgaben für die entsprechende Ausnahmesituation vorsehen müssen. Insofern muss man sich bewusst machen, dass jede derartige Abweichungsmöglichkeit dazu beiträgt, die Überzeugungskraft des Dritten Weges zu unterlaufen. Insofern halte ich die vorgesehene unkonditionierte Abweichungsmöglichkeit in § 9 Abs. 1 Nr. 10, Abs. 2 des Satzungsentwurfs für deutlich zu weitgehend. Wäre sie stärker eingeschränkt, könnte sie neben § 4 Abs. 2 ARR.G.DW bestehen, der seinerseits von ausdrucksstarker Klarheit ist und deutlich macht, was der Regelfall ist.

4. Geeignetheit der Verfahrensregelungen im Gesetzentwurf zur Sicherstellung von Parität und Arbeitsfähigkeit (in) der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss

Der Dritte Weg stellt ein Verfahren zur Arbeitsrechtsetzung dar. Das im ARR.G.DW vorgesehene Verfahren soll diesen Weg gesetzlich verankern. Entscheidend ist dann aber, inwieweit die einzelnen Regelungen sicherstellen können, dass die angesprochenen Charakteristika des Dritten Weges in den einzelnen Verfahrensschritten auch beachtet werden. Das bedeutet: Stellen die Verfahrensregelungen sicher, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission paritätisch Arbeitsrechtsregelungen vereinbart werden können? Ist zudem das Schlichtungsverfahren geeignet, hilfsweise die Arbeitsrechtsetzung vorzunehmen?

a) Sicherstellung der paritätischen Arbeitsrechtsetzung durch die Arbeitsrechtliche Kommission sowie ihrer Arbeitsfähigkeit

Das im ARR.G.DW vorgesehene Verfahren zur Arbeitsrechtsetzung müsste insofern mit den Anforderungen des Dritten Weges übereinstimmen, als vor allem die gleichberechtigte Teilnahme von Dienstnehmern und Dienstgebern gewährleistet sein muss. Dies verlangt wie dargelegt explizit auch Art. 70 KO. EKHN.

aa) Das im ARR.G.DW vorgesehene Verfahren

Das ARR.G.DW sieht vor, dass vorrangig die neu zu bildende Arbeitsrechtliche Kommission zur Arbeitsrechtsetzung berufen ist, sie hat nach § 5 des Gesetzes die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter zu regeln. Unabhängig von der Geeignetheit der Besetzungsregelungen, insbesondere in Hinblick auf die Besetzung

der Mitarbeiterseite, auf die sogleich noch einzugehen ist²¹, ist das Verfahren der Arbeitsrechtsetzung selbst zu bewerten. Dieses ist in § 14 ARR.G.DW geregelt. Wie in anderen Verfahrensregelungen vorgesehen, insbesondere in § 6 Abs. 2 ARGG.EKD²², beschließt die Arbeitsrechtliche Kommission mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder, § 14 Abs. 1.

Kommt ein Beschluss nicht zustande, ist nach § 14 Abs. 8 ARR.G.DW in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser weiteren Sitzung ein Beschluss nicht zustande, kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder den Schlichtungsausschuss anrufen. Dies weicht von der Regelung im ARGG.EKD ab, wo die Hälfte der gesetzlichen Mitglieder diese Anrufungsbefugnis ausüben muss. Das mit der Anrufung ausgelöste Schlichtungsverfahren richtet sich nach § 17 ARR.G.DW: Der Schlichtungsausschuss, dessen Zusammensetzung in § 16 ARR.G.DW geregelt ist, legt der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 17 Abs. 3 ARR.G.DW einen Einigungsvorschlag vor. Über diesen muss die Arbeitsrechtliche Kommission beraten und nach § 14 Abs. 9 ARR.G.DW beschließen.²³ Kommt es nicht zu einem Beschluss, für den wie immer eine Zweidrittelmehrheit erforderlich ist, entscheidet der Schlichtungsausschuss selbst. Seine Entscheidung tritt an die Stelle der Einigung in der Kommission.

bb) Bewertung

Betrachtet man somit das zur Ergebnisfindung grundsätzlich vorgesehene Verfahren, sind – neben der sogleich zu bewertenden Schlichtung – eine klare inhaltliche Ausrichtung an den allgemein anerkannten Verfahrensregelungen des Dritten Weges sowie die Gewährleistung seiner Funktionsfähigkeit erkennbar. Die primäre Zuständigkeit zur Setzung der Arbeitsrechtsregeln verbleibt in den Händen der paritätisch zusammengesetzten Arbeitsrechtlichen Kommission.

(1) Bewertung der Parität in der Besetzung der Kommission

Beide Seiten sind in der Kommission mit der gleichen Anzahl an Mitgliedern vertreten. Dies spricht für eine Parität. Einwände im Hinblick auf eine Unterlegenheit der Mitarbeiterseite

²¹ S. unter Gliederungspunkt „5.“.

²² Zur Vereinbarkeit mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz insgesamt s. unter Gliederungspunkt „7“.

²³ Der Verweis in § 17 Abs. 4 ist unzutreffend: Es muss auf § 14, nicht § 15 Abs. 9 verwiesen werden. Es handelt sich ersichtlich um ein Redaktionsversehen, das zu korrigieren ist.

werden diesbezüglich immer wieder erhoben. Doch ist grundsätzlich darauf zu verweisen, dass im gesamten Dritten Weg die Parität auf einer ersten Stufe formell ausgerichtet ist: Parität heißt insofern primär, dass sich keine der beiden Seiten gegen die andere allein aufgrund ihrer Stimmenzahl durchsetzen kann. Dies ist im vorliegenden Entwurf zweifelsfrei gewährleistet. Insofern bestehen bezüglich der Parität vorliegend keine Bedenken. Man wird jedoch, auf einer zweiten Ebene, in Betracht zu ziehen haben und nicht verkennen dürfen, dass gerade die Mitarbeiterseite häufig zwar nicht zahlenmäßig unterlegen ist (an der Parität ist insofern nicht zu rütteln), aber doch zum Teil zu geringe Voraussetzungen mitbringt, um der Dienstgeberseite „auf Augenhöhe“ entgegentreten zu können. Dies ist aber eine Frage der Ausrüstung und Ausstattung der Mitarbeiterseite, die gewährleisten muss, dass die Verhandlungen eben nicht nur formell, sondern auch materiell auf Augenhöhe erfolgen. Darauf, ob der vorliegende Entwurf auch diesen Aspekt ausreichend berücksichtigt, wird an späterer Stelle noch einzugehen sein. Am Bestehen der Parität im Sinne der Vorgaben des Dritten Weges lassen das vorliegend geregelte Verfahren und die im ARR.G.DW vorgesehene Besetzung vor allem der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission aber keinen Zweifel.

(2) Bewertung des Verfahrens der Arbeitsrechtsetzung

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat über eine arbeitsrechtliche Regelung zu beschließen. Die Anbindung einer Beschlussfassung an das Quorum von 2/3 der gesetzlichen Mitglieder macht deutlich, dass es keine Beschlüsse geben kann, die allein von einer Seite getragen werden. Insofern spielt es keine Rolle, dass das ARR.G.DW keine Regelung zur Beschlussfähigkeit aufweist.

Überzeugend ist zudem bereits hier, dass durch die Verfahrensbestimmungen die Arbeitsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission sichergestellt wird, denn die Regelungen verhindern, dass eine Blockade des Verfahrens erfolgt. Dies entspricht dem Ziel der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Dritten Weges. Da der Dritte Weg systemimmanent keinen Mechanismus der Konfliktlösung kennt, die im Kampfwege erfolgen würde, muss für die denkbaren Varianten der Systemunterlaufung ein Lösungsmechanismus eingerichtet werden, der seinerseits die Grundsätze des Dritten Weges bewahrt. Dies gilt vor allem für die immer wieder vorkommende Situation, dass eine Arbeitsrechtliche Kommission selbst nicht mehr arbeitsfähig ist, weil etwa eine der beiden Seiten die Arbeit – vorübergehend – boykottiert. Solange noch nicht eine dauerhafte Boykottsituation gegeben ist, die dazu führen müsste, über

die Möglichkeit der Begehung des Dritten Weges insgesamt nachzudenken, müssen Wege gefunden werden, die die Funktionsfähigkeit des Verfahrens systemkonform sicherstellen.

Ein solcher Weg ist nach meiner Einschätzung für die angesprochene Situation in § 14 Abs. 8 ARRG.DW gefunden: Selbst wenn eine Seite vollständig einer Sitzung fernbleibt und nicht mit abstimmen möchte, ist das Verfahren der Arbeitsrechtsetzung nicht beendet. Auch kommt es nicht zu einem Umstieg auf den Ersten Weg beispielsweise dadurch, dass dann allein die anwesende Seite, etwa die Dienstgeber, die Arbeitsbedingungen festlegen könnte.

Der vorgeschlagene Weg wählt vielmehr klug einen Ausweg aus dieser Situation, der die Arbeitsrechtssetzung vollständig auf dem Verfahren des Dritten Weges belässt: Statt der Arbeitsrechtlichen Kommission erhält der eigens dazu berufene Schlichtungsausschuss, der seinerseits obligatorischer Bestandteil des Dritten Weges ist, die Aufgabe, das Verfahren (vorübergehend) weiterzuführen. In diesem Fall werden damit unverändert die Grundprinzipien des Dritten Weges gewahrt. Denn es ist vorgesehen, dass in diesen Fällen das Schlichtungsverfahren in Gang gesetzt werden kann, welches für den Dritten Weg selbst konstitutiv ist. Das setzt allerdings voraus, dass man das im ARRG.DW vorgeschlagene Schlichtungsverfahren für eine Regelung hält, die mit dem Dritten Weg übereinstimmt. Dies ist nunmehr zu bewerten.

b) Bewertung des vorgesehenen Schlichtungsverfahrens

In das Zentrum der Bewertung rückt somit an dieser Stelle das im ARRG.DW vorgesehene Verfahren der verbindlichen Schlichtung. Vor einer Bewertung dieses Vorschlags ist vorab auf etwaig vorhandene, jedenfalls gelegentlich geäußerte Bedenken gegen ein Verfahren der verbindlichen Schlichtung im Dritten Weg überhaupt einzugehen. Sie sind unbegründet.

aa) Grundsätzliche Einwände gegen eine verbindliche Schlichtung

Grundsätzlich ist innerhalb des Dritten Weges die Zulässigkeit einer verbindlichen Schlichtung zu bejahen.

Das Modell der verbindlichen Schlichtung ist allgemein in der Rechtsordnung bekannt und nicht ungewöhnlich. Zwar gibt es zahlreiche Rechtsgebiete, in denen lediglich ein freiwilliges Schlichtungsverfahren für den Fall vorgesehen ist, dass zwei Parteien eine Regelung finden

müssen, ihnen dies aber nicht gelingt. Hauptbeispiel dafür ist das Tarifvertragsrecht, das regelmäßig nur eine freiwillige Schlichtung kennt, an deren Ende ein unverbindlicher Schlichtungsvorschlag steht. Diesen können die Parteien annehmen, sie können ihn aber auch ablehnen, so dass die bisherige Rechtslage fort gilt oder eine neue erkämpft werden muss.²⁴

Neben dieser freiwilligen Variante kennt die Rechtsordnung verbindliche Einigungsverfahren. Diese sind dort vorgesehen, wo anders eine Einigung nicht erreicht werden kann und wo, dies ist von besonderer Bedeutung, es den Parteien auch nicht möglich ist, die jeweils andere Partei etwa durch besondere (Kampf-)Maßnahmen zu Verhandlungen und zu einer Einigung zu bewegen bzw. zu bringen.²⁵ Als Beispiel für eine solche „Zwangsschlichtung“ kann das Verfahren vor der betrieblichen Einigungsstelle nach dem BetrVG dienen. In den Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung etwa sieht das BetrVG vor, dass dann, wenn die Betriebspartner sich nicht auf eine Regelung einigen können, eine verbindliche Schlichtung stattfindet.²⁶ Die Anordnung dieser verbindlichen Schlichtung²⁷ gleicht den Umstand aus, dass im Betrieb nach § 74 Abs. 2 BetrVG Maßnahmen des Arbeitskampfes unzulässig sind. Die Einigung der Betriebspartner wird daher durch den Spruch der Schlichter, also durch den der Einigungsstelle, ersetzt. Dieser hat demgemäß von seiner Rechtsnatur her auch die gleiche Wirkung wie die Einigung, ist also eine Betriebsvereinbarung.

Ähnlich findet sich auch im Krankenversicherungsrecht ein solches Modell. Dort müssen Ärzte und Krankenkassen innerhalb der Selbstverwaltung Vereinbarungen über bestimmte Fragestellungen treffen. Gelingt ihnen eine Einigung nicht, wird das Schiedsamt nach § 89 SGB V tätig. Es setzt sich paritätisch zusammen, ein Unparteiischer wird zum Vorsitzenden bestimmt. Der Vertrag, den dieses Schlichtungsgremium vorschlägt, ersetzt die nicht gefundene Einigung zwischen den Vertragsparteien.²⁸ Auch hier findet sich also ein System verbindlicher Schlichtung, auch hier deshalb, weil den Vertragsparteien ein Kampf nicht erlaubt

²⁴ *Joussen*, Schlichtung als Vertragsgestaltung und Leistungsbestimmung durch einen Dritten, 2005, 123.

²⁵ Dazu näher, gerade auch für den kirchlichen Bereich, *Joussen*, Die Zwangsschlichtung im kirchlichen Arbeitsrecht, NZA 2007, 730ff.

²⁶ *Joussen*, Schlichtung als Vertragsgestaltung und Leistungsbestimmung durch einen Dritten, 2005, 78ff.

²⁷ Siehe nur BVerfG, NJW 1988, 1135; GK-BetrVG/*Kreutz*, 9. Auflage, 2010, § 76, Rn. 6; *Richardi*, in: *ders.*, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Auflage, 2012, § 76, Rn. 23; kritisch *Leipold*, Die Einigungsstellen nach dem neuen BetrVG, in: *Hubmann (Hg.)*, Festschrift für *Schnorr von Carolsfeld*, 1972, 273ff., 283.

²⁸ Näher hierzu *Joussen*, Die Rechtsnatur der Entscheidungsbefugnis des Schiedsamts nach § 89 SGB V, SGB 2003, 200ff.

ist.²⁹ Die zwingend festsetzende Wirkung des Schlichtungsspruches soll dabei das Funktionieren der Selbstverwaltung garantieren und gewährleisten.³⁰

Dieses Modell kann auch auf das kirchliche Recht übertragen werden, insbesondere steht dieser Übertragung die Charakteristik des Dritten Weges nicht entgegen. Zwar formuliert etwa *Rückl* die Auffassung, eine verbindliche Schlichtung verböte sich hier von selbst.³¹ Doch greift diese pauschale Einschätzung zu kurz – nämlich dann, wenn gerade die verbindliche Schlichtung, vorausgesetzt, sie wahrt die Vorgaben des Dritten Weges, dasjenige Instrument ist, was die Funktionsfähigkeit eben dieses Dritten Weges überhaupt garantiert. In diesem Fall *verbietet* sich nicht eine verbindliche Schlichtung, sondern man muss umgekehrt formulieren: Der Dritte Weg *gebietet* sie sogar, sofern ihre Ausgestaltung die Grundkoordinaten des Dritten Weges, insbesondere das der Parität, wahrt. In Fällen, in denen der Dritte Weg etwa aufgrund der nicht erfolgenden Partizipation einer Seite nicht mehr funktioniert, wird der Grundauftrag, den die Arbeitsrechtliche Kommission übertragen bekommen hat, nämlich Arbeitsvertragsbedingungen festzusetzen, nicht erfüllt. Dies darf nicht zu einem dauerhaften Zustand führen, nimmt man den Dritten Weg ernst und will man auf ihn nicht zugunsten einer kirchenrechtlich immer möglichen Entscheidung des Kirchengesetzgebers verzichten. Ein milderer Weg als eine verbindliche Schlichtung, diese Blockadesituation aufzulösen, ist andererseits nicht ersichtlich.³² Gleiches gilt, wenn den Parteien eine Einigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gelingt.

Alternativ wäre allenfalls zu erwägen, in einer derartigen Blockadesituation, die das Gelingen des Dritten Weges durch seine Außerfunktionssetzung insgesamt gefährdet, die Auflösung der Pattsituation der Entscheidung durch die Landessynode zu übertragen. Dies ist (staats-)kirchenrechtlich denkbar. Doch ist zu berücksichtigen, dass es letztlich diese Vorgehensweise ist, die man als *ultima ratio* anzusehen haben wird: Sie ist möglich, widerspricht aber – wenn es nicht um Extremsituationen geht³³ – dem Grundgedanken des Dritten Weges, der gerade darauf setzt, dass das Verhandlungsgleichgewicht zwischen Mitarbeitern und Dienstgebern dadurch gesichert wird, dass die Arbeitsrechtsregelungen durch paritätisch besetzte Kommissionen – und sei es im Schlichtungsweg – zustande kommen. In Arbeitsrechtsrege-

²⁹ Vgl. dazu die Kommentierung bei BeckOKSozR/*Joussen*, Stand 1.3.2012, § 89 SGB V.

³⁰ *Joussen*, Schlichtung als Vertragsgestaltung und Leistungsbestimmung durch einen Dritten, 2005, 531f.

³¹ *Rückl*, Besonderheiten der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung, in: *Schwaderlapp (Hg.)*, Aus der Praxis des Arbeitsrechts und Personalwesens in den deutschen Bistümern, 2006, 44ff., 50.

³² Ausführlich hierzu *Joussen*, Die Zwangsschlichtung im kirchlichen Arbeitsrecht, NZA 2007, 730ff.

³³ Vgl. unten die Stellungnahme zu § 19, der ebenfalls eine Reaktion auf eine Extremsituation darstellt, die ihrerseits dann aber den Vorgaben des Dritten Weges entspricht.

lunqsfragen haben EKHN sowie EKKW eben gerade nicht den Weg gewählt, dass regelmäßig die Landessynode Bedingungen festsetzt, sondern eine paritätisch besetzte Kommission. Gelingt es dieser nicht, Arbeitsrechtsregelungen zu setzen, ist die Variante „Schlichtung“ der Variante „Synode“ vorzugswürdig, da gerade auch ein Schlichtungsverfahren der Idee des Dritten Weges gerecht wird. Denn in diesem Fall wird die Arbeitsrechtliche Kommission selbst – durch Besetzung des Schlichtungsgremiums etwa – unverändert möglichst weit beteiligt; zudem ist das Verfahren der Schlichtung vom Grundsatz der Parität beherrscht.³⁴ Dies alles ist sicher besser, als den Dritten Weg in Gänze zu verlassen, indem, *a priori*, die Entscheidung auf den Gesetzgeber übertragen wird. Dies kann allenfalls nur *ultima ratio* sein, wenn anders eine Arbeitsrechtsetzung überhaupt nicht mehr gewährleistet ist oder wenn man nicht auf den Zweiten, das heißt Tarifweg wechseln möchte.

bb) Schlichtungsausschuss und Schlichtungsverfahren im ARR.G.DW

Hält man somit zurecht und auch notwendigerweise das Verfahren der verbindlichen Schlichtung für einen integralen Bestandteil des Dritten Weges – wie es ja auch etwa das ARGG.EKD tut³⁵ –, kommt es entscheidend darauf an, ob das im ARR.G.DW konkret vorgesehene Verfahren die Vorgaben des Dritten Weges wahrt.

Das Verfahren selbst ist in § 17 ARR.G.DW vorgesehen. Kommt es in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zu einer Einigung, sei es wegen tatsächlich mangelnder Einigungsfähigkeit, sei es, weil eine Seite nicht teilnimmt, kann nach § 14 Abs. 8 ARR.G.DW ein Drittel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen. Dieser unterbreitet zunächst der Kommission einen Einigungsvorschlag (§ 17 Abs. 3 ARR.G.DW). Erst wenn dieser Vorschlag von der Kommission abgelehnt wird, entscheidet der Schlichtungsausschuss – nach § 17 Abs. 4 S. 2 ARR.G.DW ersetzt dieser Beschluss dann die Einigung.

Das im ARR.G.DW vorgeschlagene Schlichtungsverfahren ist dabei vor allem durch zwei Kennzeichen geprägt. Zum einen ist für die – ersetzenden – Beschlüsse des Schlichtungsausschusses das Vorgehen nach § 17 Abs. 2 ARR.G.DW maßgeblich: Der Ausschuss ist danach beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder anwesend ist, darunter

³⁴ Dazu sogleich noch.

³⁵ Zur Vereinbarkeit des Schlichtungsverfahrens, das hier vorgeschlagen ist, mit den Grundsätzen, die sich aus dem ARGG.EKD ergeben, sogleich noch.

die/der Vorsitzende. Er beschließt zudem mit Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Die Benennung erfolgt durch die beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Zum anderen hat der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses eine Schlüsselstellung inne: Denn je nach Verfahrensgang kommt seiner Stimme das entscheidende Gewicht zu (§ 17 Abs. 2 ARR.G.DW). Damit wird wesentlich, wie er zu seinem Amt kommt. Nach § 16 Abs. 4 ARR.G.DW wird der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit zwei Dritten ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt. Gelingt dies nicht, etwa mangels Einigungsfähigkeit oder weil eine Seite ihre Mitglieder für das Schlichtungsverfahren nicht benennt, sieht § 16 Abs. 6 ARR.G.DW eine Hilfslösung vor: Dann bestimmt der Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau einen Vorsitzenden, allerdings nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten.

(1) Einschätzung zum vorgeschlagenen Schlichtungsverfahren

§ 17 ARR.G.DW sieht vor, dass der Schlichtungsausschuss, der nach § 16 aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern besteht, mit Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder entscheidet und beschlussfähig ist, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder anwesend ist, darunter der Vorsitzende. Bei Ausfall einer Seite (mangels Benennung oder aufgrund eines Fernbleibens) kommt somit dem Vorsitzenden ein besonderes Gewicht zu. Systemkonform geht damit nach meiner Einschätzung in diesen Fällen das Recht nicht auf die anwesende Seite über, so dass die Parität an dieser Stelle nicht verletzt ist.

Ausgangspunkt einer Bewertung muss die zuvor geschilderte Überlegung sein, dass eine verbindliche Schlichtung, die als letzte Möglichkeit verhindern kann, dass die Kommissionsbeteiligten sich gegenseitig blockieren, sich nach den Grundprinzipien des Dritten Weges gerade nicht verbietet, sondern die Funktionsfähigkeit des Dritten Weges überhaupt garantiert. Nur dann, wenn durch das vorgesehene Schlichtungsverfahren das Funktionieren des Dritten Weges gewährleistet ist, genügt man seinen Anforderungen. Das setzt allerdings voraus, dass die Ausgestaltung des Mechanismus einer verbindlichen Schlichtung mit dem Dritten Weg konform ist, vor allem im Hinblick auf die Parität.

Zwar wird die Arbeitsrechtsetzung, abweichend vom Grundmodell des Dritten Weges, in diesen Fällen nicht mehr zwingend von der Arbeitsrechtlichen Kommission getroffen, sondern (durch den Schlichtungsausschuss) ersetzt. Doch diese, auch im ARGG.DW, deutlich als *ultima ratio* vorgesehene konzipierte Ersetzung ist, aufgrund verschiedener Prämissen, auch im hier begutachteten Entwurf als ein Verfahren anzusehen, welches dem Dritten Weg noch gerecht wird.

Dies ergibt sich vor allem daraus, dass der Schlichtungsausschuss seinerseits gemäß § 16 Abs. 1 ARRG.DW paritätisch besetzt ist; der ersetzende Schlichter spiegelt also systemimmanent insgesamt die Zusammensetzung der Kommission wider. Er ist im Ergebnis so etwas wie eine verkleinerte Arbeitsrechtliche Kommission. Zudem wird auch der (im Streit- oder Boykottfall entscheidende) Vorsitzende im Regelfall gemeinsam von den beiden Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission selbst gewählt. Auch dies ist ein starkes Argument dafür, dass das vorgeschlagene Verfahren den Anforderungen, die sich aus dem Modell des Dritten Weges ergeben, genügt. Nur im Hilfsfall entscheidet über den Vorsitz der Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.³⁶ Auch dies aber tangiert die Parität nicht: Keine der beiden Seiten kann sich in diesem Fall zulasten der anderen Seite durchsetzen. Entsprechend der paritätischen Grundmaxime des Dritten Weges wird also weder die Dienstgeber- noch die Mitarbeiterseite benachteiligt oder bevorzugt.

(2) Einschätzung zur Bestimmung des Vorsitzenden

Der Vorsitzende erhält damit im vorgeschlagenen Schlichtungsverfahren zweifellos eine entscheidende Kompetenz (und Verantwortung³⁷), und zwar dergestalt, dass gegebenenfalls seiner Stimme der Ausschlag im Schlichtungsausschuss zukommt, nicht nur, aber vor allem dann, wenn eine Seite nicht anwesend ist.

(a) Allgemein

Dazu ist zweierlei zu bemerken. Zum einen ist eine solche besondere Entscheidungskompetenz nicht ungewöhnlich, das Modell etwa des § 317 BGB mag hier Pate stehen, auch wenn es

³⁶ § 16 Abs. 6 ARRG.DW.

³⁷ Dies sollte sich bei seiner Auswahl widerspiegeln, vgl. dazu *Joussen*, Das Modell der Zwangsschlichtung im kirchlichen Arbeitsrecht, NZA 2007, 730.

sich dort um ein freiwilliges Verfahren handelt. Aber es gibt in der Rechtsordnung sehr wohl verschiedene Situationen, in denen ein Dritter eine derartige Entscheidungskompetenz zugesprochen bekommt, sei es durch die Parteien, sei es durch den Gesetzgeber.³⁸

Entscheidend ist dabei dann aber, dass gewährleistet ist, dass der Vorsitzende nicht einer der beiden Seiten zugeordnet werden kann. Wäre dies der Fall, wäre die Parität naheliegender Weise von vornherein nicht mehr gegeben. Es muss sich insofern beim Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses entweder von vornherein um eine neutrale Person handeln, was etwa durch die einstimmige Wahl durch die Arbeitsrechtliche Kommission gewährleistet werden kann, oder durch die (hilfsweise) Einsetzung durch die Landessynode oder ein sonst unabhängiges Gremium. Denkbar wäre auch, den Vorsitz nicht über die Synode oder einen unabhängigen Dritten besetzen, sondern von den beiden Seiten jeweils einen Vorsitzenden benennen zu lassen. Diese hätten dann entweder alternierend eine Streitentscheidungskompetenz, oder die Stichentscheidungskompetenz würde per Los von Fall zu Fall ermittelt.³⁹

Zwar hat jüngst noch der 7. Senat des BAG zum kirchlichen Arbeitsrecht die Auffassung vertreten, die Dienstgeberseite könne unter Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts wegen der „institutionalisierten Zwangsschlichtung“ eine Arbeitsrechtsregelung gegen den Willen der Arbeitnehmerseite und ohne eigene Zugeständnisse durchsetzen.⁴⁰ Doch ist dieser irrigen Einschätzung mit Recht verbreitet entgegen getreten worden.⁴¹ Dagegen spricht schon – was allen Schlichtungsverfahren gemein ist –, dass der Vorsitzende in den Schlichtungsverfahren eine neutrale Persönlichkeit ist, die unabhängig entscheidet; sie ist also gerade nicht einer der beiden Seiten zuzuordnen. Ein „Überstülpen“ der Arbeitgeberauffassung zulasten der Arbeitnehmer prägt das kirchliche Modell der Schlichtung also keineswegs.⁴² Konsequenterweise hat der 6. Senat des BAG auch das Verfahren des Dritten Weges, gerade auch im Hinblick auf die verbindliche Schlichtung, als dem Tarifweg adäquat bejaht.⁴³ Der Senat geht davon aus, dass der Dritte Weg und der Tarifweg prinzipiell gleichwertig sind.

³⁸ *Joussen*, Schlichtung als Leistungsbestimmung und Vertragsgestaltung durch einen Dritten, 2005, passim.

³⁹ Dazu *Joussen*, Das Modell der Zwangsschlichtung im kirchlichen Arbeitsrecht, NZA 2007, 730ff.

⁴⁰ BAG, NZA 2009, 1417.

⁴¹ S. hierzu auch die Anmerkungen zu der Entscheidung des BAG vom 25.3.2009, etwa von *Joussen*, RdA 2010, 182; *Thüsing*, BB 2009, 1928; von *Tiling*, ZTR 2009, 454; von *Hoyningen-Huene/Endern*, AP Nr. 49 zu § 14 TzBfG.

⁴² Darauf verweist zu Recht auch von *Tiling*, Öffnung tarifdispositiven Gesetzesrechts zugunsten kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen trotz fehlender „Kirchenklausel“, ZTR 2009, 458ff., 463; eingehend hierzu *Joussen*, Anmerkung zum Urteil des BAG vom 25.3.2009, RdA 2010, 182ff.

⁴³ BAG, NZA 2011, 634; BAG, NZA 2011, 698.

Zum anderen ist auch hier wieder festzuhalten, dass § 17 Abs. 2 ARR.G.DW und das dortige Verfahren zusätzlich und nur für den – systemwidrigen – Fall vorgesehen sind, dass eine Seite nicht an der Sitzung teilnimmt. Damit gleicht dieses Verfahren ein Manko aus, das vielen Schlichtungsverfahren *de lege lata* innewohnt, aber überwunden werden muss, wenn man der Schlichtung selbst überhaupt Raum einräumen möchte: Eine solche Schlichtung kann nur funktionieren, wenn sie in jedem Fall zu einem Ergebnis führt, auch dann, wenn sich eine Seite dem Verfahren vorübergehend entziehen möchte. Ein Verfahren, das dies nicht gewährleistet, ist letztlich eine unverbindliche Mediation, aber keine – das System rettende – Schlichtung.⁴⁴

(b) Im ARR.G.DW

Und auch § 16 Abs. 3 ARR.G.DW hat ausreichend Vorkehrungen getroffen und einen Weg gefunden, der deutlich werden lässt, dass der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses gerade nicht einer der beiden Seiten zugeordnet werden kann. Man hätte sich zwar vorliegend auch durchaus andere Wege vorstellen können. Denkbar – und aus meiner Sicht vorzugswürdig – wäre etwa, den Vorsitz hilfsweise nicht wie hier über den Vorsitzenden des Kirchengerichts (alternativ denkbar auch: durch die Synode) besetzen, sondern von den beiden Seiten jeweils einen Vorsitzenden benennen zu lassen. Diese hätten dann entweder alternierend eine Streitentscheidungskompetenz, oder die Stichentscheidungskompetenz würde per Los von Fall zu Fall ermittelt.⁴⁵ Doch erscheint der hier gewählte Weg in gleicher Weise vertretbar.

Schon angesprochen wurden die Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses und die Besetzung des Vorsitzes. Evidentlich wahrt die Regelung zur Zusammensetzung nach § 16 Abs. 1 ARR.G.DW den entscheidenden Grundsatz der Parität. Aufgrund der besonderen Stellung des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses ist zentral, wie dieser bestimmt wird. Hier sieht § 16 ARR.G.DW ein mehrstufiges Verfahren vor, das nach meiner Einschätzung die Grundprinzipien des Dritten Weges wahrt.

Abs. 4 sieht auf einer ersten Stufe vor, dass der Vorsitzende (und für den Verhinderungsfall sein Stellvertreter) von der Arbeitsrechtlichen Kommission „mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder“ gewählt wird. Auf diese Weise bleibt die Bestimmung des Vorsitzenden

⁴⁴ Dazu eingehend, mit Beispielen aus der weltlichen Rechtsordnung *Joussen*, Schlichtung als Vertragsgestaltung, 2005, 119, 543f.; BeckOKSozR/*Joussen*, Stand 1.3.2012, § 89 SGB V.

⁴⁵ Dazu *Joussen*, Das Modell der Zwangsschlichtung im kirchlichen Arbeitsrecht, NZA 2007, 730.

zunächst unmittelbar in den Händen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ist dort auch ausreichend in das System der Parität eingebunden. Entscheidend ist jedoch, was geschieht, wenn auf diese Weise eine Bestellung nicht gelingt, sei es, dass die erforderliche Mehrheit nicht erzielt wird, sei es, dass sich die Arbeitsrechtliche Kommission erst gar nicht konstituiert. Es ist bereits zuvor ausführlich erläutert worden, dass im Vordergrund die Funktionsfähigkeit des Dritten Weges stehen muss. Im Rahmen dieses Hauptziels nimmt der Schlichtungsausschuss eine zentrale Rolle ein. Auch seine Funktionsfähigkeit hat daher systemimmanent höchste Priorität. Dabei darf die Wahrung seiner Funktionsfähigkeit nicht ihrerseits die Grundprinzipien des Dritten Weges verletzen.

Die Besetzung des Vorsitzenden kann dazu unterschiedliche Wege beschreiten. Schon erwähnt wurde das Modell, jede Seite selbst einen Vorsitzenden wählen zu lassen, so dass zwei Vorsitzende vorhanden sind, wobei nur einem aber ein Stimmrecht zukommt. Welchem von beiden, wird dann alternierend festgelegt oder per Los.⁴⁶ Alternativ kann sich jedoch auch der Ordnungsgeber selbst die Möglichkeit vorbehalten, subsidiär die Wahl des Vorsitzenden zu übernehmen oder dieses Benennungsrecht einem neutralen Dritten zu übertragen. Da es ihm selbst sogar möglich wäre, das Verfahren zur Arbeitsrechtsetzung insgesamt zu übernehmen, ist es ihm auch zuzugestehen, zur Verhinderung eines Scheiterns des Dritten Weges Notfallregelungen zu treffen. Ein solcher Notfall liegt meines Erachtens jedenfalls dann vor, wenn anders der Dritte Weg nicht mehr aufrecht erhalten werden kann, weil das Schlichtungsgremium nicht konstituiert wird.

Entscheidend ist auch hier wieder, dass bei dieser formellen Regelung nicht eine der beiden Seiten übervorteilt bzw. benachteiligt wird. Da jedoch vorliegend – als subsidiär Handelnde – der Vorsitzende des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vorgesehen ist, ist dies gerade nicht der Fall. Denn dieser ist weder der einen noch der anderen Seite zuzuordnen, sondern als Kirchengrichtsvorsitzender ist er qua Amt unabhängig. Insofern ist zutreffend davon auszugehen, dass in den Fällen, in denen dieser Weg lediglich zu dem Zweck eingeschaltet wird, die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben zu gewährleisten, keine Paritätsstörung zu sehen ist.⁴⁷ Insbesondere ist auch der Kirchengrichtsvorsitzende nicht mit dem kirchlichen Arbeitgeber gleichzusetzen.

⁴⁶ S. oben; in diesem Sinne geregelt etwa von § 17 der KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

⁴⁷ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 14 Rn. 12

c) Fazit

Insgesamt wahren damit die vorgeschlagenen Verfahrensregelungen im ARR.G.DW die Parität sowie die Arbeitsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und auch die Bestimmungen zum Schlichtungsverfahren die Grundsätze des Dritten Weges und sind geeignet, dessen Funktionsfähigkeit zu gewährleisten.

5. Die Bestimmung der Dienstnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission, insbesondere die Vereinbarkeit der hilfsweise vorgesehenen Urwahl mit dem Dritten Weg

Für die Qualifizierung, ob das vorgeschlagene ARR.G.DW den Grundprinzipien des Dritten Weges entspricht, kommt es maßgeblich zudem darauf an, wie das zentrale, primär zu Entscheidung über eine Arbeitsrechtsregelung berufene Gremium, das heißt die Arbeitsrechtliche Kommission zusammengesetzt ist.

Die Parität ist, wie schon unter Gliederungspunkt „4.“ angesprochen, insofern gewahrt, als je neun Mitglieder beider Seiten zu benennen sind. Fraglich ist, ob die Benennung auf Seiten der Dienstnehmer den Anforderungen an die Grundsätze des Verfahrens des Dritten Weges wahrhaft. Dies ist gelegentlich bestritten worden.

a) Anlass für die vorgelegte Regelung

Das ARR.G.DW orientiert sich nach dem vorliegenden Entwurf grundsätzlich an dem so genannten Verbandsprinzip und nimmt dabei die Tradition der Besetzung der Dienstnehmerseite in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf, wie sie in den bisherigen Gesetzesbestimmungen zum Ausdruck kam. Das Verbandsprinzip ist dadurch gekennzeichnet, dass die Vertreter der Mitarbeiterseite nicht von den Mitarbeitenden selbst, sondern von Verbänden oder Vereinigungen bestimmt und entsandt werden, die die Mitarbeitenden repräsentieren. Anders als der erste Entwurf des ARR.G.DW, der als alleiniges Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite eine allgemeine Wahl der Beschäftigten vorsah (Urwahl), sieht der jetzige, hier zu bewertende Entwurf ein gestuftes Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite vor.

Die ursprünglich vorgesehene grundsätzliche Entscheidung für das Urwahlprinzip war für erforderlich erachtet worden, weil das in den einzelnen Diakonischen Werken zuvor verfolgte

(Verbands-)Prinzip dazu geführt hatte, dass die Dienstnehmerseite zum Teil nicht besetzt werden konnte. Dies hing damit zusammen, dass entweder die zur Entsendung grundsätzlich befugten Verbände bzw. Vereinigung nicht über die ausreichende Mächtigkeit verfügten oder eine Entsendung von Vertretern in die Arbeitsrechtliche Kommission wegen der Ablehnung des Dritten Weges insgesamt verweigerten. Eine gesetzlich für diesen Fall vorgesehene Ersatzbestellung über die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen wurde von dieser nicht vorgenommen. Damit war die Arbeitsrechtliche Kommission nicht arbeitsfähig.

Es ist zwar zutreffend, dass der Dritte Weg dann nicht funktionieren kann, wenn eine Seite ihn grundsätzlich ablehnt. Er ist insofern zwingend auf Akzeptanz angelegt, die dauerhafte Verweigerung der Mitarbeit einer Seite führt unwillkürlich dazu, dass dieses Arbeitsrechtssetzungsverfahren nicht durchführbar ist. In Betracht kommt die Mitarbeitsverweigerung durch entweder die Dienstgeber, wenn sie dauerhaft die vereinbarten Arbeitsbedingungen nicht anwenden, oder durch die Dienstnehmer, wenn sie die Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission verweigern. Anders als im Zweiten Weg ist dann aber aufgrund des Kampfverbots ausgeschlossen, die andere Seite an den Verhandlungstisch zu zwingen. Doch war bislang nicht klar ersichtlich, dass die zurzeit immer wieder festzustellende Vorgehensweise der Verhandlungsverweigerung durch die Mitarbeitervertreter in der Kommission die Haltung der Mitarbeiterschaft insgesamt widerspiegelt. Vor diesem Hintergrund hatte der Entwurf des ARR.G.DW ursprünglich eine Besetzungsregelung vorgesehen, der zufolge die Dienstnehmer ihre Vertreter direkt und selbst bestimmten, das heißt im Weg der Urwahl. Es bestand die Überzeugung, auf diesem Weg die paritätische Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission in jedem Fall sicherstellen zu können – sofern nicht auch die Mitarbeiter insgesamt eine Teilnahme an einer solchen Urwahl ablehnen würden. Dann jedoch wäre der Dritte Weg insgesamt, entsprechend der vorherigen Ausführungen, nicht mehr begehbar.

aa) Bisheriges Verfahren in den beiden Werken: der Grundsatz des Verbandsprinzips

Beide Landeskirchen hatten sich für die Begehung des Dritten Weges entschieden, auf dem das Arbeitsrecht kollektiv gestaltet wird. Niedergelegt ist das Verfahren bisher zum einen im ARR.G.EKHN⁴⁸, zum anderen im ARR.G.EKKW.⁴⁹

⁴⁸ Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARR.G) vom 29.11.1979 (ABl. 21979 S. 228), geändert am 24.11.2009 (ABl. 2010 S. 15).

⁴⁹ Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst vom 25.04.1979 (KABl. S. 70).

Entsprechend den Grundsätzen des Dritten Weges ist in beiden Gesetzen festgelegt, dass die für die Arbeitsrechtsetzung zuständige Arbeitsrechtliche Kommission paritätisch zu besetzen ist. Die Besetzung der Mitarbeiterseite in der Kommission ist Gegenstand der Regelungen in § 7 ARRГ.EKHN bzw. § 6 ARRГ.EKKW. Beide Besetzungsregelungen folgen vorrangig dem soeben angesprochenen „Verbandsprinzip“.

Nach § 7 Abs. 1 ARRГ.EKHN werden die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst durch die Mitarbeitervereinigungen ernannt. Abs. 2 dieser Norm sieht dabei vor, dass nur solche Mitarbeitervertretungen entsendungsberechtigt sind, denen mindestens je dreihundert der vom ARRГ.EKHN betroffenen Mitarbeiter aus dem Bereich der Kirche oder Diakonie angehören. Hilfsweise erfolgt, nach § 17 ARRГ.EKHN, die Entsendung durch die Gesamtmitarbeitervertretung der EKHN und durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes. Die näheren Voraussetzungen, wann dieses Hilfsweise Entsendungsrecht zum Tragen kommt, sind in dieser Norm ebenfalls aufgeführt.

§ 6 ARRГ.EKKW sieht bislang in seinem Abs. 1 ebenfalls eine Entsendung durch die Mitarbeitervereinigungen vor. Hier liegt die Schwelle zur Entsendungsberechtigung nicht bei dreihundert, sondern verlangt ist eine Mitgliederzahl von lediglich (mindestens) 150. Hat keine Vereinigung mindestens 150 Mitglieder, sieht Abs. 2 eine Hilfsweise Besetzungsregelung vor, die auf eine Entsendung durch ein Gremium zurückgreift, das sich aus Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung und den Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen im Bereich der EKKW zusammensetzt, bzw. bei der Diakonie durch ein Gremium, in das die Mitarbeitervertretungen innerhalb des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck Delegierte entsenden.

Dieser Modus in beiden Arbeitsrechtsregelungsgesetzen spiegelt wider, was das entsprechende EKD-Rahmengesetz aus dem Jahr 1976 vorschlägt. Beide Gesetze orientieren sich insgesamt eng an diesem. Der Rat der EKD hatte insofern in einer Richtlinie vom 08.10.1976 den Gliedkirchen empfohlen, die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst auf der Grundlage eines von ihm verabschiedeten Musterentwurfs eines Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst zu regeln (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRГ).⁵⁰

⁵⁰ Abgedruckt in ABl.EKD 1976, 398ff.; zur Entstehungsgeschichte des Dritten Weges selbst näher *Grethlein*, Entstehungsgeschichte des dritten Weges, ZevKR 37 (1992), 1ff.

Nach § 6 Abs. 1 ARRГ-EKD war vorgesehen, dass die Mitarbeitervertreter in der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission durch diejenigen Mitarbeitervereinigungen, also überbetrieblichen Verbände einschließlich der Gewerkschaften entsandt werden, die im Geltungsbereich der zu regelnden Dienstvertragsordnung Mitglieder haben. Auf der Grundlage dieser Empfehlung seitens der EKD waren somit die Gewerkschaften und – allgemeiner gesprochen – Koalitionen unmittelbar an der Besetzung der Gremien des Dritten Weges beteiligt.⁵¹

bb) ARRГ.DW

Auch das ARRГ.DW geht diesen Weg der Verbandslösung – jedenfalls primär, hilfsweise greift es jedoch auf das Verfahren der Urwahl zurück. Kennzeichnend für den vorliegenden Entwurf und seine eigentliche Innovation ist somit eine Regelung, die es ermöglicht, in einer besonderen Situation die Besetzung der Mitarbeiterseite sicherzustellen – nämlich dann, wenn die Besetzung im Wege des Verbandsprinzip deshalb nicht mehr funktioniert, weil die für die Entsendung zuständigen Verbände eine Mitarbeit im Dritten Weg – vorübergehend⁵² – ablehnen. Für diesen Fall sieht § 19 ARRГ.DW eine subsidiäre Vorgehensweise vor, das Prinzip der Urwahl.

Vor einer Bewertung dieser Variante sind die Urwahl und ihr Vorkommen im Dritten Weg bzw. den verschiedenen Formen des Dritten Weges, wie er von den einzelnen Kirchen jeweils praktiziert wird, vorzustellen. Denn die Urwahl selbst ist keine Seltenheit im Dritten Weg, sondern ist in verschiedenen Bereichen vorgesehen.

(1) Grundsätzliches

Im evangelischen Bereich werden die Vertreter der Mitarbeiterseite demzufolge – jedenfalls soweit sich der Vorschlag der EKD (wie geschehen) durchgesetzt hat – in erster Linie und vorrangig von den Vereinigungen und Verbänden entsandt, in denen kirchliche Mitarbeiter sich organisiert haben.⁵³ Damit ist das evangelische Arbeitsrechtsregelungsverfahren – abweichend von dem katholischen Modell – primär davon geprägt, dass die Koalitionen der Mitarbeitenden Befugnisse innerhalb des kirchengesetzlich gestalteten Mitbestimmungsstatus

⁵¹ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 14 Rn. 10.

⁵² Im Fall der endgültigen Ablehnung kann der Dritte Weg, der ausschließlich auf das Verbandsmodell setzt, nicht mehr begangen werden; dazu später noch.

⁵³ S. dazu bereits *Dütz*, Kollektivrechtliche Fragen des kirchlichen Dienstes, Essener Gespräche 18 (1984), 67ff., 86.

erhalten. Auf diese Weise, so die hierzu vorherrschende Vorstellung, wird die Koalitionsfreiheit über den verfassungsrechtlich gewährleisteten Schutz der Koalitionsbetätigung hinaus erhalten.⁵⁴

Im katholischen Bereich der verfassten Kirche hat sich jedoch ein anderes Modell durchgesetzt. Während nämlich die EKD bei der Bestimmung der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen wie aufgezeigt dem Verbandsgrundsatz folgt, hat sich die katholische Kirche ihrerseits für eine Ordnung entschieden, die auf dem Grundsatz der „demokratisch legitimierten Repräsentation“ beruht.⁵⁵ Dieses Modell lässt sich auch als „Urwahl-Modell“ beschreiben. Die Vertreter der Mitarbeiter in der KODA werden insofern nämlich nicht von den Verbänden oder Vereinigungen entsandt, sondern aus den verschiedenen Gruppen des kirchlichen Dienstes von den Mitarbeitenden direkt gewählt. Dabei gibt es verschiedene Varianten: Entweder erfolgt die Besetzung der Mitarbeiterseite über die gewählten Mitarbeitervertreter aus den gesetzlichen Mitarbeitervertretungen – das heißt mittels Wahlmännern und -frauen – oder durch eine Urwahl aller Mitarbeitenden innerhalb des Geltungsbereichs der jeweiligen Ordnung.⁵⁶

Im Ergebnis lassen sich damit vor allem zwei unterschiedliche Modelle identifizieren, auf denen die Bestellung der Mitarbeiterseite beruht. Den Modellen, in denen eine Besetzung mittels einer Urwahl erfolgt, stehen solche gegenüber, in denen sie durch Verbände stattfindet. Als dritte Form lässt sich ein Modell benennen, in denen die Delegation durch Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen erfolgt.⁵⁷ Hier gibt es auch Mischformen. Festzuhalten ist aber, dass die der Delegation dienenden Wahlverfahren zur Bestimmung der Mitarbeitervertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen entweder als Urwahl durchgeführt werden, bei denen die Beschäftigten im Geltungsbereich der Kommissionen die Vertreter unmittelbar wählen. Alternativ werden die Mitarbeitervertreter durch Verbände bzw. Vereinigungen entsandt.⁵⁸

⁵⁴ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 14 Rn. 10.

⁵⁵ *Richardi*, Die arbeitsrechtliche Regelungsautonomie der Kirchen, in: *Gamillscheg (Hg.)*, Festschrift 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, 1979, 429ff., 443.

⁵⁶ *Crüwell*, Aktuelle Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht der katholischen Kirche in der BRD, Frankfurter Arbeitspapiere 2001, 25, auch mit Verweis auf die Besonderheiten in der KODA NRW.

⁵⁷ S. auch *Deinert*, Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der ev. Kirchen über den Dritten Weg. Gutachten für ver.di, 2005, 15f.

⁵⁸ Näher zu den verschiedenen Modellen und ihrem Vorkommen *Lührs*, Die Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 2009, 228ff.

Beide vom aktuellen Fusionsprozess betroffenen Landeskirchen folgen wie aufgezeigt primär dem Verbandsmodell; an diesem Modell soll auch nach dem vorliegenden Entwurf des ARR.G.DW festgehalten werden, nur für den „Notfall“, dass auf diesem Weg keine Besetzung der Mitarbeiterseite erfolgt, sieht § 19 ARR.G.DW ein Alternative vor. Fraglich ist, ob diese Alternative der Bestimmung der Mitarbeiterseite durch die Mitarbeiter selbst den Prinzipien des Dritten Weges entspricht.

(2) Vorschlag in § 7 und § 19 ARR.G.DW

Die im ARR.G.DW vorgeschlagene Regelung für die Besetzung der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission weicht von dem bislang in beiden Kommissionen durchgeführten Modell für den aufgezeigten besonderen Notfall wesentlich ab. Es verlässt das dort – in Tradition des Vorschlags der EKD stehende – Verbandsprinzip und wechselt (aber nur dann) zu dem Prinzip der demokratischen Legitimation.

Nach § 7 Abs. 1 ARR.G.DW werden die Vertreter der Dienstnehmerseite regelmäßig durch Vereinigungen und eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen entsandt. Entsendungsberechtigt sind nach § 7 Abs. 3 ARR.G.DW nur solche Vereinigungen, denen jeweils mindestens 150 Mitarbeiter angehören, die vom Geltungsbereich des ARR.G.DW erfasst sind. § 7 Abs. 4 ARR.G.DW sieht darüber hinaus vor, dass die vier Vereinigungen, in denen die meisten von diesen Mitarbeitenden zusammengeschlossen sind, je einen Vertreter entsenden; Vereinigungen, in denen mehr als 10 vH zusammengeschlossen sind, entsenden einen zweiten Vertreter.

Sind bei dieser Vorgehensweise noch nicht alle Sitze besetzt, sieht eine zweite Stufe vor, dass die weiteren Vertreter von einer Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen gewählt werden, § 7 Abs. 7 ARR.G.DW.

Nehmen weder die Vereinigungen noch die Mitarbeitervertretungen ihr Entsendungsrecht wahr, greift durch § 19 ARR.G.DW das dort geregelte Urwahlverfahren als dritte Stufe: Die Vertreter werden dann im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeitern unmittelbar gewählt.

b) Bewertung der vorgeschlagenen Regelung

Der hier untersuchte Vorschlag ist differenziert zu bewerten: Das regelmäßige Festhalten am Verbandsprinzip steht in Einklang mit den bisher in beiden Landeskirchen praktizierten Verfahren. Insofern bedarf es lediglich der Überprüfung, ob die konkrete Ausgestaltung einer rechtlichen Prüfung standhält. Zudem ist jedoch die hilfsweise vorgesehene Möglichkeit, die Mitarbeiterseite mittels Urwahl zu bestimmen, eigenständig zu bewerten. Doch ist auch dieser für den Notfall vorgesehene Wechsel vom Verbandsprinzip hin zum Prinzip der demokratischen Legitimation nachvollziehbar und rechtlich nicht zu beanstanden.

aa) Einschätzung zum Regelfall der Besetzung der Mitarbeiterseite

Der Regelfall der Besetzung der Mitarbeiterseite erfolgt nach § 7 Abs. 1 ARR.G.DW nach dem Verbandsprinzip. Gegenüber den bisherigen Regelungen in den beiden Vorgängergesetzen ist die vorgeschlagene Norm zumindest im Hinblick auf die Bestimmung in § 6 ARR.G.EKKW weiter gefasst. Denn als Vereinigung ist nach Abs. 2 des § 7 ARR.G.DW jeder freie, organisierte, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschluss von Mitarbeitern anzusehen, dessen Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht. Damit werden auch solche Vereinigungen entsendungsberechtigt, die nicht alle Mitarbeiter vertreten wollen, sondern sich nur an bestimmte Berufsgruppen richten, das heißt Berufsverbände wie etwa der Marburger Bund.

Wählt man wie hier das Verbandsprinzip, bleibt maßgeblich, dass ein ausreichendes Maß an Repräsentativität erreicht wird. Verbände sind immer nur Teile des Ganzen, einen Organisationsgrad von 100vH ist unrealistisch. Insofern stellt sich immer die Frage der – gerechten – Aufteilung der vorhandenen Sitze auf die vorhandenen Verbände. Man wird an dieser Stelle nicht umhin kommen, dem Gesetzgeber eine Einschätzungsprärogative zuzusprechen. Einer muss entscheiden, wie eine Aufteilung vorzunehmen ist, das kann in einem demokratischen System nur der Normsetzer sein, dessen Ergebnis dann auch nur in engem Maße überprüf- bzw. gerichtlich angreifbar ist, etwa im Hinblick darauf, ob es willkürlich einen Verband ausschließt; oder ob die Verteilung so angelegt ist, dass ein Verband aus nicht nachvollziehbaren Gründen nicht zum Zuge kommen soll.

All dies ist vorliegend nicht erkennbar. § 7 ARR.G.DW enthält Vorgaben für die Verteilung der Sitze auf die Verbände, die sich evident an Repräsentativitätsgesichtspunkten orientieren. Dies gilt für die erste Stufe der Entsendung. Auch eine Auffüllung auf einer weiteren Stufe, dann durch die Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretung, ist ein bewährter Weg der Besetzung der Mitarbeiterseite, der zwar eher dem Urwahlprinzip zuzurechnen ist, aber aufgrund seiner traditionellen Einordnung meist nicht als Urwahl angesehen wird. Bedenken hiergegen bestehen nach meiner Einschätzung nicht.

bb) Einschätzung zur ausnahmsweisen Besetzung mittels Urwahl

Nehmen weder die dazu berechtigten Vereinigungen noch die Mitarbeitervertretungen ihr Entsendungsrecht wahr oder verzichten sogar explizit auf dieses, sieht das vorgeschlagene ARR.G.DW eine subsidiär eingreifende Regelung vor: die Möglichkeit der Besetzung der Mitarbeiterseite durch eine Urwahl, also unmittelbar durch einen Wahlakt der Mitarbeiter selbst.

Die Diskussion um die Berechtigung des Urwahlprinzips bzw. des auch verschiedentlich so genannten Prinzips der demokratischen Legitimation sowie die Diskussion um seine Vorzüge bzw. Nachteile gegenüber dem Verbandsprinzip werden schon lange geführt. Gerade die Entwicklungen der jüngsten Zeit geben jedoch Anlass, die bisherigen Argumente nochmals zu überdenken und neu zu gewichten. Dies führt dann dazu, das hier vorgeschlagene subsidiäre Modell nicht nur für ein Modell zu halten, das den Grundsätzen des Dritten Weges entspricht, sondern auch für geeignet, dessen Funktionsfähigkeit auf angemessene Weise aufrecht zu erhalten.

(1) Der Streitstand und die jeweiligen Argumente

Hinter der Entscheidung für eines der genannten Prinzipien zur Bestimmung der Mitglieder der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission steht maßgeblich die Überzeugung, dass eine Kommission letztlich nur dann eine effektive Arbeitnehmerinteressenwahrnehmung sein kann, wenn durch eine effektive Besetzung der Mitarbeiterseite gewährleistet ist, dass die Interessen der Mitarbeitenden umfassend und wirksam wahrgenommen werden können.⁵⁹

⁵⁹ *Pirson*, Kirchliches Arbeitsvertragsrecht, RdA 1979, 65ff., 71.

(a) Grundüberlegung zugunsten des Urwahlprinzips

Entscheidet man sich für das Prinzip der Delegation durch die Arbeitnehmer direkt und damit gegen eine Entsendung durch Verbandsvertretungen, ist damit grundsätzlich⁶⁰ eine Entscheidung für eine umfassendere Repräsentanz getroffen: Denn bei einer Wahl schon durch die Mitarbeitervertretungen, jedenfalls aber bei einer Wahl durch die Mitarbeitenden selbst sind alle Mitarbeitenden, auch die nicht verbandlich organisierten, im Ergebnis und damit in der Arbeitsrechtlichen Kommission repräsentiert. Infolgedessen kann in diesem Fall von einer umfassenden demokratischen Legitimation gesprochen werden. Das bedeutet dann aber auch, dass die auf diese Weise bestimmten Mitarbeitervertreter funktionsgemäß für alle Mitarbeitenden mitentscheiden können.

Eine derartige umfassende Legitimationskette besteht beim Verbandsprinzip nicht. Folgt man also nicht dem Verbandsprinzip, sondern im Grundsatz dem Urwahlprinzip, behalten zwar auch die organisierten Mitarbeiter und damit insoweit desgleichen ihre Verbände Einflusschancen.⁶¹ Gewählt werden die Mitarbeitervertreter aber von allen Mitarbeitenden in einer direkten Wahl. Das führt dazu, dass die in diesen Verfahren gewählten Personen auf eine weitestmögliche Legitimität verweisen können, denn es handelt sich um Wahlen nach demokratischen Prinzipien.⁶² Das Urwahlprinzip fußt infolgedessen auf einem umfassenderen Ansatz als das Verbandsprinzip. Das spricht wesentlich für das Urwahlprinzip und lässt es als jedenfalls vertretbares Prinzip der Bestimmung der Vertreter erscheinen.

(b) Grundargumentation für das Verbandsprinzip

Gleichwohl sprechen auch gewichtige Argumente für das Verbandsprinzip, dem seinerseits ebenfalls die demokratische Legitimation nicht abzusprechen ist. Die Diskussion, welches Besetzungsverfahren für die Mitarbeiterseite zu wählen ist, wurde zu Beginn des Dritten Weges vielfach diskutiert. Nicht zu unterschätzen sind praktische Überlegungen. Denn gelegentlich hat, wie man etwa in der katholischen Kirche feststellte, die Diskussion über eine Urwahl

⁶⁰ Dütz, Kollektivrechtliche Fragen des kirchlichen Dienstes, Essener Gespräche 18 (1984), 67ff., 86.

⁶¹ Dütz, Kollektivrechtliche Fragen des kirchlichen Dienstes, Essener Gespräche 18 (1984), 67ff., 86.

⁶² Lühns, Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 2009, 228.

der Mitarbeitervertreter zu dem Ergebnis geführt, dass diese insbesondere bei großen Bistümern zu nicht lösbaren praktischen Problemen führen würde.⁶³

Durch das Verbandsprinzip wird in besonderer Weise die Koalitionsfreiheit über den verfassungsrechtlich gewährleisteten Schutz der Koalitionsbetätigung hinaus gestaltet.⁶⁴ Vertreten wird insofern, dass diejenigen Kirchen, die sich für diesen Weg der Bestimmung der Mitarbeiterseite entschieden haben, sich klarer an Art. 9 Abs. 3 GG halten, der davon ausgeht, dass die Arbeitsbedingungen durch die Koalitionen festgelegt werden. Soweit hingegen in manchen Kirchen, vor allem auch in der katholischen Kirche, die Wahl in die arbeitsrechtliche Kommission durch die Mitarbeitervertretungen durch eine Direktwahl erfolgt, entspräche das wohl nicht dem Sinn dieser grundgesetzlichen Bestimmung, die unzweifelhaft auch für die Kirche gelte, ohne dass ein Grund aus besonderen kirchlichen Situationen dafür vorliege.⁶⁵

Schließlich kann nur das Verbandsprinzip gewährleisten, dass eine Legitimation nicht nur punktuell zum Zeitpunkt der Wahl, sondern auch während der ganzen Amtszeit gewährleistet ist. Denn es ist zwar zuzugeben, dass beim Urwahlprinzip die gewählten Personen auf eine umfassende Legitimation verweisen können, weil es sich um Wahlen nach demokratischen Prinzipien handelt. Doch ist diese Legitimität auf sie als Person bezogen. Aus dieser Legitimität, die allein auf dem Wahlvorgang durch die Beschäftigten bzw. durch die Wahlpersonengremien beruht, erwachse jedoch, so der Vorwurf der Anhänger des Verbandsprinzips, keine relationale Macht, die sich als Verhandlungsstärke gegenüber den Arbeitgebervertretern in der Kommission äußere. Als institutionelle Variable sei die Wahlstruktur der Arbeitnehmervertreter für die Arbeitgebervertreter irrelevant, denn die Wahlstruktur existiere nur zum Zeitpunkt der Wahl. Während der Amtszeit der Kommission, also zum Zeitpunkt der Verhandlungen, existiere diese Struktur hingegen nicht. Institutionell blieben die Gewählten während der Amtszeit der Kommissionen individuell Beschäftigte ohne organisatorisch handlungsmächtige Bezüge im Hinblick auf die Kommissionen.⁶⁶

Dieses Argument zugunsten des Verbandsprinzips zieht seine Stärke also vor allem auch aus der Schwäche des Urwahlprinzips. Denn gegen dieses spricht, dass ein solches Verfahren zu

⁶³ *Jurina*, Zur Entwicklung des „dritten Weges“ in der katholischen Kirche, in: *Josef Isensee (Hg.)*, Dem Staate, was des Staates ist – der Kirche, was der Kirche ist. Festschrift Joseph Listl zum 70. Geburtstag, 1999, 519ff., 523ff., 527.

⁶⁴ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 14 Rn. 10.

⁶⁵ *Grethlein*, Entstehungsgeschichte des dritten Weges, *ZevKR* 37 (1992), 1ff., 23.

⁶⁶ *Lühns*, Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 2009, 228.

sehr auf Einzelpersonen ausgerichtet ist, die beispielsweise nicht – wie die Vereinigungen – Rechtsberatung gewähren können und die kein von der Person unabhängiges Programm entwickeln, verfolgen und nach außen vertreten müssen. Durch das Vereinigungsprinzip wird damit eine stärkere Position der kirchlichen Mitarbeiter erreicht.⁶⁷ Noch drastischer formuliert ließe sich zusammenfassen, dass die Wahl der Mitarbeitervertreter durch Wahlmänner oder in Form der direkten Urwahl dazu führt, dass die gewählten Vertreter und Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission dadurch von ihrer Basis stark abgehoben sind, weil es an wirksamen demokratischen Rückkoppelungsmechanismen fehlt, die in den Verbänden und Vereinigungen satzungsrechtlich vorgeschrieben sind.⁶⁸ Verbände bilden insofern im Unterschied zu der Situation bei der reinen Legitimation durch Wahlvorgänge dauerhaft Strukturen aus. Sie sind korporative Akteure und insoweit zu hierarchischer Steuerung fähig. Derartige Vereinigungen können im kirchlichen Sektor ihre Strukturen unabhängig von kirchlichen Instanzen bilden.⁶⁹

(c) Gewichtung der Argumente

Beide Verfahren können infolgedessen auf gewichtige Argumente verweisen. Gegen das Verbandsprinzip ist vor allem mit gutem Grund vorgebracht worden, dass die Auswahl der Vertreter der Mitarbeiter durch Entsendung nach dem Verbandsgrundsatz zur Folge hat, dass Arbeitnehmer, die keiner entsendungsberechtigten Mitarbeitervereinigung angehören, nicht beteiligt werden. Da das Arbeitsrechtsregelungssystem aber auch für sie gelten soll, fehlt ihnen im Ergebnis die Legitimation der Vertreter der Mitarbeiter in der arbeitsrechtlichen Kommission. Stattdessen werden Mitarbeiter, die sich einer Koalition angeschlossen haben, privilegiert. Diese Privilegierung aber widerspricht dem Grundsatz, dass das Arbeitsrechtsregelungssystem von dem besonderen Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiter getragen werden soll. Es sind diese Bedenken, die häufig hinter einer Entscheidung – etwa der evangelischen Landeskirche in Württemberg – stehen, die für die Mitarbeitervertretungslösung votiert.⁷⁰

⁶⁷ *Herborg*, Zur Entstehung des „Dritten Weges“. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz in der evangelischen Kirche, in: Kirchliches Jahrbuch, 1981/82, 273ff., 279.

⁶⁸ So die Argumentation von *Hammer*, Kirchliches Arbeitsrecht, 1992, 365.

⁶⁹ *Lühns*, Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 2009, 228.

⁷⁰ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 14 Rn. 10.

Trotz dieser Erwägung hat etwa die einschlägige EKD-Richtlinie von 1976 das Verbandsprinzip bevorzugt. Dies beruhte wohl maßgeblich auch auf der Vorstellung, dass die Vereinigungen und Verbände insgesamt eine stärkere Stellung und Verankerung im Bereich der Mitarbeitenden erlangen würden. Verbunden mit dieser Hoffnung war man dann der Ansicht, dass auf diesem Weg, über das Verbandsprinzip, auch dem Gedanken des Art. 9 Abs. 3 GG Rechnung getragen werden konnte.

Es mag dahinstehen, wie berechtigt diese Hoffnung war. Das Modell der Entsendung durch die Verbände und Vereinigungen je nach deren Mitgliederzahl beruht ausschließlich auf der Legitimation der in diesen Vereinigungen organisierten Mitarbeiter. Doch organisiert ist bekanntlich nur eine Minderzahl.⁷¹ Daran hat sich bis heute nichts geändert. Es ist unverändert davon auszugehen, dass ein wesentlicher Teil der Mitarbeitenden keiner Vereinigung angehört. Dieser große Personenkreis ist damit überhaupt nicht in der arbeitsrechtlichen Kommission vertreten.⁷² Das führt dazu, dass – wenn man es genau nimmt – eine materielle Legitimation für die kraft Gesetzes eintretende Rechtswirkung fehlt, nach der gemäß den einschlägigen Vorschriften in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen die beschlossenen Gesetze für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse gelten sollen. Wenn also die Verbände oder Vereinigungen selbst unmittelbar Arbeitnehmervertreter in die Entscheidungsgremien entsenden, sind diese nur durch die in diesen Koalitionen selbst organisierten Arbeitnehmer legitimiert. Daraus folgt, dass eine Minderheit von ca. 10 % die Gesamtbelegschaft repräsentiert. Dies ist ein deutliches Legitimationsdefizit.⁷³

Auch das Argument, dass nur das Verbandsprinzip dazu führe, dass eine von Einzelpersonen unabhängige Struktur eine ausreichende Vertretungslegitimation herbeiführe, ist gewichtigen Einwänden ausgesetzt. Insofern erkennen auch Anhänger des Verbandsmodell an, dass die kirchlichen Mitarbeiterverbände selbst insgesamt durch eine repräsentative Schwäche gekennzeichnet sind, vor allem im Bereich der Diakonie; Kennzeichen seien auch eine fehlende Erfahrung als Konfliktpartei, eine nur begrenzte organisatorische und institutionelle Selbstständigkeit und eine nur geringe arbeitspolitische Mobilisierungskraft.⁷⁴

⁷¹ *Schlaich*, Der „Dritte Weg“ – eine kirchliche Alternative zum Tarifvertragssystem?, JZ 1980, 209ff., 210.

⁷² *Janssen*, Das Streikrecht der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst und der „Dritte Weg“ der Kirchen. Zugleich ein Beitrag zur exemplarischen Bedeutung des Kirchenrechts, 1982, 21.

⁷³ *Briza*, „Tarifvertrag“ und „Dritter Weg“, Diss. Univ. Regensburg, 1987, 221.

⁷⁴ *Lühns*, Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 2009, 229.

In einer solchen Situation gestaltet die Minderheit der organisierten Arbeitnehmer die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer mit, da die vereinbarten Arbeitsrechtsregelungen systembedingt und normativ verankert durch ergänzende kirchengesetzliche Regelungen für alle Mitarbeitenden gelten. Dies aber widerspricht, wie bereits angedeutet, dem Leitbild der Dienstgemeinschaft, wonach die Einheit der Dienste es gebietet, auch allen Mitarbeitern gleichmäßig Mitwirkungsrechte einzuräumen.⁷⁵

Umgekehrt ist allerdings zu bedenken zu geben, dass die Tatsache, dass eine Minderheit der Organisierten wegen der Ordnungsfunktion des Tarifvertrags de facto die Arbeitsverhältnisse der nicht organisierten Arbeitnehmer mitgestaltet, auch im staatlichen Bereich üblich ist.⁷⁶ Praktische Probleme, die mit einer Entscheidung für das Prinzip der demokratischen Legitimation verbunden waren, wurden gelöst. So haben sich katholische Bistümer etwa für eine Ordnung mit einer mittelbaren Urwahl durch Wahlmänner entschieden. Wahlmänner mussten dann aber Mitglieder der Mitarbeitervertretung sein.⁷⁷

Insgesamt spricht einiges dafür, es für sachgerechter zu halten, eine Delegation von Seiten der kirchlichen Arbeitnehmer zu verfolgen, also durch eine direkte demokratische Legitimation. Dies schließt nicht aus, auch den Verbänden eine Mitsprache und eine Mitwirkung einzuräumen.⁷⁸ Doch wäre es andererseits ein Missverständnis, die grundsätzliche Befürwortung des Urwahlprinzips so zu interpretieren, als würde man den Weg, den auch die EKD-Richtlinie 1976 verfolgt, als nicht ausreichend adäquat mit den Vorstellungen der Dienstgemeinschaft anzusehen. Auch das Verbandsprinzip stellt eine gelungene Variante dar und wird mit guten Gründen seit Jahrzehnten im evangelischen Bereich praktiziert. Doch liegt es aus den ausgeführten Gründen grundsätzlich näher, allen Mitarbeitern, nicht nur den in einem Verband organisierten, eine Mitwirkung an dem sie betreffenden Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu ermöglichen. Praktische Gründe mögen dann insbesondere auch dazu führen, für das Verbandsprinzip zu votieren, auch wenn man prinzipiell dem Urwahlsystem größere Sympathien entgegenbringen mag.

⁷⁵ *Briza*, „Tarifvertrag“ und „Dritter Weg“, Dissertation Univ. Regensburg, 1987, 221.

⁷⁶ Vgl. den Hinweis bei *Pirson*, Kirchliches Arbeitsvertragsrecht, RdA 1979, 65ff., auf die Unterschiedlichkeit der Arbeitnehmerinteressen im staatlichen und im kirchlichen Bereich.

⁷⁷ *Jurina*, Zur Entwicklung des „dritten Weges“ in der katholischen Kirche, in: *Josef Isensee (Hg.)*, Dem Staate, was des Staates ist – der Kirche, was der Kirche ist. Festschrift Joseph Listl zum 70. Geburtstag, 1999, 519ff., 527.

⁷⁸ *Dütz*, Kollektivrechtliche Fragen des kirchlichen Dienstes, Essener Gespräche 18 (1984), 67ff., 86.

(d) Zwischenergebnis

Als Zwischenergebnis ist daher festzuhalten, dass man beide Wege, sowohl das Urwahl- als auch das Verbandsprinzip als taugliche, vertretbare Verfahren ansehen kann, die Mitarbeiterseite zu bestimmen. Beide haben ihre Vorzüge, beide weisen auch Nachteile auf. Beide aber führen, dies wird im Kern nicht zu bestreiten sein, zu einer demokratisch legitimierte Mitarbeiterbank in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) Zusätzlich: Funktionsfähigkeit des Dritten Weges

Hinzu kommt dann aber ein weiteres Argument. Denn zu berücksichtigen ist, dass es nicht nur um eine Frage der ausreichenden demokratischen Legitimation geht, sondern auch darum, die Funktionsfähigkeit des Dritten Weges sicherzustellen. Wie ist dies zu erreichen? Konkret: Was spricht dagegen, bei einer grundsätzlichen, wie dargelegt auch gut begründbaren Entscheidung zugunsten des traditionell in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck verankerten Verbandsprinzips für einen „Notfall“ auf das Urwahlprinzip zurückzugreifen? Wenn nämlich schon entsprechend der zuvor gemachten Ausführungen das Urwahlprinzip ohnehin grundsätzlich – und gegebenenfalls sogar eher – geeignet ist, die Mitarbeiterseite zu besetzen, dann muss dies doch erst recht dann gelten, wenn eine Beteiligung ansonsten nicht mehr stattfindet.

Das heißt, die Berechtigung einer Urwahl gilt erst recht dann, wenn eine Situation eintritt, in der die Verbände, denen die Mitwirkung im Arbeitsrechtsetzungsverfahren durch die Bestimmung der Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission anvertraut ist, dieser Aufgabe nicht mehr nachkommen bzw. sich gezeigt hat, dass sie den Dritten Weg insgesamt infrage stellen. Der Dritte Weg ist ein Arbeitsrechtsregelungsverfahren, das wesentlich davon bestimmt ist, dass die Arbeitsrechtsregelungen innerhalb der Dienstgemeinschaft selbst gefunden werden. Es lebt von der Partizipation aller Beteiligten – gerade auch von der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Dieser Weg kann damit nur dann funktionieren, wenn beide an ihm beteiligten Seiten diesen Weg auch begehen wollen. Lehnt eine der Seiten ihn ab, kann er systemimmanent nicht mehr funktionieren. Dann müsste eine neue Lösung gefunden werden.

Lange Zeit funktionierte der Dritte Weg auch mit dem ausnahmslos durchgeführten Verbandsprinzip hinsichtlich der Bestimmung der Besetzung der Mitarbeiterseite in der Arbeits-

rechtlichen Kommission. Bekanntermaßen hat es jedoch in der jüngsten Vergangenheit diesbezüglich Entwicklungen gegeben, die dazu geführt haben, dass die verschiedenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen innerhalb der Evangelischen Kirche nicht mehr arbeitsfähig waren. Auf diese ist vorliegend nicht umfassend einzugehen; ausreichend mag ein Verweis auf die auch hier betroffene Situation in der EKHN sein: Bei der letzten Konstituierung der dort tätigen Arbeitsrechtlichen Kommission im Jahr 2008 entsandte erstmals auch die Gewerkschaft ver.di Mitarbeitervertreter in die Kommission. Auf der Arbeitnehmerseite stellte ver.di alle fünf Dienstnehmervertreter für den Bereich der Diakonie, zwei von fünf Vertretern aus dem Bereich der verfassten Kirche gehörten ebenfalls ver.di an. Die übrigen drei Dienstnehmervertreter aus der verfassten Kirche wurden vom Verband der Kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche und dem Diakonischen Werk in Hessen und Nassau (VKM) entsandt. Im August 2010 beendete ver.di die Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und berief die von ihr entsandten Vertreter aus der Kommission ab. Der VKM entsandte daraufhin, wie gesetzlich vorgesehen, ersatzweise zwei weitere Mitarbeiter; die AGMAV hingegen nahm, trotz gesetzlicher Regelung, keine Entsendung vor, da sie keinen Sinn in einer Entsendung sah. Auf diese Weise drohte der Dritte Weg zu erstarren.

Fraglich ist aber, wie auf ein derartiges Verhalten der Verbände zu reagieren ist. Es bieten sich insofern zwei Lösungen an: Die eine Reaktionsmöglichkeit besteht darin, den Dritten Weg zu verlassen. Man akzeptiert, dass die zur Mitwirkung berufenen Verbände nicht mehr mitwirken möchten. Der Dritte Weg kann aber nicht funktionieren, wenn eine Seite ihn – dauerhaft – nicht begehen möchte.

Alternativ bietet sich aber – vorzugswürdig – eine andere Lösung an: Man berücksichtigt, dass die Verbände zwar bei der Entscheidung für das Verbandsprinzip grundsätzlich zur Berufung der Mitarbeiter zuständig sind, doch nicht um ihrer selbst willen, sondern nur im Auftrag der Mitarbeiter. Die Verbände repräsentieren die Mitarbeiter, sie sind nicht „die“ Mitarbeiter. Daraus folgt, dass man zwar gegebenenfalls feststellen muss, dass der Dritte Weg im Verbandsprinzip nicht mehr funktioniert, aber gleichwohl funktionieren kann, wenn man nämlich die Mitarbeiter selbst einbezieht und sie ihre Vertreter bestimmen lässt.

Denn fraglich ist, ob die Ablehnung der Mitarbeit in den Strukturen des Dritten Weges durch die Verbände, die nach dem Verbandsprinzip zur Besetzung der Kommission berufen sind, als ausreichend legitimiert anzusehen ist, wenn es darum geht, auf diesem Weg das gesamte Ar-

beitsrechtsetzungsverfahren des Dritten Weges auszuhebeln. Man wird mit gutem Grund vielmehr fragen dürfen und müssen, ob die darin zum Ausdruck kommende Ablehnung des Dritten Weges eine Ablehnung ist, die von der Mehrheit der Mitarbeitenden getragen ist. Daran sind Zweifel geboten.

Dagegen spricht zum einen der schon angesprochene sehr geringe Organisationsgrad der meisten Verbände. Die zuvor ausgeführte Argumentation, der zufolge die Verbände nur eine geringe Anzahl Mitarbeitender repräsentieren, kommt hier noch einmal zum Tragen: Konnte oben das Verbandsprinzip noch gerechtfertigt werden, weil trotz geringen Organisationsgrads die Eigenschaft eines Verbandes eine Legitimation herbeiführte, auch für Nichtorganisierte zu sprechen, kann dies bei der Ablehnung des Gesamtsystems nicht als ausreichend angesehen werden.

Dagegen spricht auch ein Vergleich, den man mit der Situation in der katholischen Kirche ziehen kann. Dort wurde jüngst über die Neufassung der Grundordnung nachgedacht. Art. 7 GrO ist das normative Herzstück des Dritten Wegs in der katholischen Kirche. Er bestimmt, dass das Verhandlungsgleichgewicht der abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge durch das verfassungsmäßig gewährleistete Recht eines eigenen Arbeitsrechtregelungsverfahrens gesichert wird. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen durch Beschlüsse von Kommissionen zustande, 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. Zugleich werden Tarifverträge abgelehnt.

Diskutiert wurde eine begrenzte Öffnung des Art. 7 GrO: Es sollte zwar grundsätzlich am Dritten Weg festgehalten werden, zugleich wurde über eine Öffnung nachgedacht: Werde kirchlichen Arbeitsverhältnissen keine auf dem Dritten Weg zustande gekommene Regelung zugrundegelegt, sei die Beschreitung des Tarifweges möglich – dann aber mit allen Konsequenzen bis hin zum Arbeitskampf.

Dieser Vorschlag wurde mit nur einer einzigen Gegenstimme, die nicht von der Mitarbeitervertreterseite kam, abgelehnt. Die Mitarbeiterseite votierte einhellig für die uneingeschränkte

Beibehaltung des Dritten Weges. Die Begründungen waren unterschiedlich. Aufgebrochen ist dabei der uralte, durch die aktuellen Entwicklungen jetzt aber doch wieder hoch aktuelle Streit, welches Arbeitsrechtsregelungsverfahren kirchenadäquat ist, welches hingegen nicht. Deutlich wurde hieran: Die häufig behauptete mehrheitliche Stimmung gerade auch der Mitarbeitervertreter bzw. -vereinigungen gegen den Dritten Weg scheint nicht unbedingt mit der Realität übereinzustimmen. Es spricht sehr vieles dafür, diese Situation auch im evangelischen Bereich ähnlich einzuschätzen.

(3) Übertragung dieser Erwägungen auf den hier vorliegenden Vorschlag

Überträgt man die zuvor geschilderten Erwägungen auf den hier zu begutachtenden Vorschlag zeigt sich nach meiner Einschätzung, dass das ARRG.DW einen sehr guten, dem Dritten Weg entsprechenden Ansatz wählt. Das Verbandsprinzip kann für sich genommen ein vertretbares Verfahren zur Besetzung der Mitarbeiterseite darstellen. Gleiches gilt für das Urwahlprinzip.

Welches Verfahren zur Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission man auch immer – aus jeweils nachvollziehbaren politischen Erwägungen heraus – wählt, entscheidend ist, dass auf diese Weise sichergestellt ist, dass der Weg – sofern der Wille besteht, ihn zu begehen – auch begangen werden kann. Zeigt sich das Verbandsprinzip, das im vorgeschlagenen ARRG.DW aus verschiedenen Gründen primär verfolgt wird, etwa weil es bereits lange verankert ist und weil es ausreichend akzeptiert wird, als tauglich, die Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg zu gewährleisten, ist dies ein gut vertretbarer und rechtlich sicher begehbare Weg. Dies heißt aber nicht, dass dem Urwahlprinzip die Eignung abzusprechen wäre. Im Gegenteil: Nach meiner Einschätzung ist dieses mindestens so geeignet, zu einer repräsentativen Besetzung zu führen, vielleicht sogar noch mehr. Es kann aber insofern kein Zweifel daran bestehen, dass auf dieses Prinzip im Wege einer Auffanglösung erst recht dann zurückgegriffen werden kann, wenn andere Verfahren die Funktionsfähigkeit des Dritten Weges im Ganzen nicht sicherstellen können. Es erschließt sich nämlich nicht, wieso ein Verfahren, das allein für sich genommen schon ein geeignetes Verfahren zur Besetzung wäre, nicht mehr geeignet ist, wenn es lediglich hilfsweise zum Tragen kommt. Letztlich wird man die Kombination beider Verfahren, wie sie vorliegend vorgesehen ist, für eine adäquate Reaktion auf die Einschätzungen der Verbände ansehen müssen, die – aus für sie nachvollziehbaren, wenngleich rechtlich nicht zwingenden Gründen – das Urwahlprinzip nicht als ausschließliches Verfahren akzeptieren möchten.

Dabei steht fest, dass für den Fall, dass die Mitarbeiter, die neben den Dienstgebern die zentralen Akteure des Dritten Weges sind, an diesem Verfahren der unmittelbaren Beteiligung dauerhaft nicht partizipieren möchten, der Dritte Weg nicht mehr begehbar ist. Dies muss aber eine Entscheidung der Mitarbeiter direkt sein, nicht der Verbände. Insofern halte ich das vorgeschlagene Modell für tragfähig.

6. Die Angemessenheit der Regelungen zur Freistellung der Dienstnehmervertreter und zur Ausstattung

Bereits angesprochen wurde, dass die den Dritten Weg kennzeichnende Parität im vorliegenden Entwurf mit der gleichstarken Besetzung beider Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission wie auch im Schlichtungsausschuss gewahrt ist. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass die Parität auch von weiteren Faktoren abhängt. Auf Augenhöhe zu verhandeln – dies ist ebenfalls Kennzeichen der Parität –, verlangt zwingend, dass die Mitarbeiterseite ausreichend ausgestattet und ausgerüstet ist. Dazu dienen die in den jeweiligen Arbeitsrechtsregulierungsgesetzen vorgesehenen Regelungen zur Rechtstellung der Dienstnehmervertreter und zu ihrer – sachlichen – Ausstattung. Diese Regelungen müssen zum Ziel haben, nicht bloß eine zahlenmäßige Parität, sondern auch eine Verhandlungsparität zu gewährleisten. § 11 ARR.G.DW ist hierfür die entscheidende Vorschrift, an deren Bewertung eine Einschätzung anzuknüpfen hat.

Entscheidend für eine ausreichende Stärke der Mitarbeitervertreter ist zunächst deren Unabhängigkeit. Diese ist in § 11 Abs. 1 ARR.G.DW festgelegt. Ebenso wichtig ist das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. Diese Regelung entspricht den auch in vielen anderen Gesetzen vorhandenen Bestimmungen, etwa in § 37 BetrVG. Auch dort geht es um die Sicherstellung einer ausreichenden Verhandlungsmacht. Die Überzeugung, dass sich nur durch eine Bestimmung, wie sie in § 11 Abs. 1 ARR.G.DW enthalten ist, die innere Unabhängigkeit des Kommissionsmitglieds und damit auch der Arbeitsrechtlichen Kommission insgesamt gewährleisten lasse⁷⁹, ist im weltlichen wie kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Im Interesse der unparteiischen und unabhängigen Ausübung des Amtes dürfen Kommissionsmitglieder – wie etwa Betriebsratsmitglieder – aus ihrer Amtsführung weder Vorteile haben noch Nachteile erleiden.⁸⁰

⁷⁹ Für die vergleichbare Regelung im BetrVG s. etwa BAG, AP Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972.

⁸⁰ ErfKomm/Koch, 12. Auflage, 2012, § 37 BetrVG Rn. 1.

Positiv zu gewichten ist nach meiner Einschätzung, dass die Arbeitsrechtliche Kommission selbst – und im Fall einer nicht erzielten Einigung der neutrale Vorsitzende des Schlichtungsausschusses, über dessen Stellung schon zuvor gehandelt wurde – die wesentlichen Aspekte der Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter bestimmt. Diese sind also nicht auf die Gutwilligkeit ihres jeweiligen Dienstgebers angewiesen. Dies unterscheidet ihre Stellung etwa deutlich von derjenigen der Betriebsräte und macht sie spürbar stärker. So ist der Schulungsanspruch nach § 11 Abs. 4 ARR.G.DW hiervon erfasst, vor allem aber auch der Freistellungsanspruch. Über dessen Umfang entscheidet die Kommission bzw. der Schlichtungsausschussvorsitzende. Damit erhält die Kommission ein Recht zur Selbstbestimmung und -regelung, insbesondere sind diese für die Verhandlungsparität wichtigen Parameter nicht von der Dienstgeberseite bestimmbar. Dies ist nach meiner Einschätzung maßgeblich.

Den Freistellungsanspruch in einer bestimmten Höhe schon im ARR.G.DW festzuschreiben, wie dies etwa der vkm EKHN in seiner Stellungnahme und vergleichbar auch die agmav Kurhessen Waldeck fordert, ist politisch möglich, rechtlich aber nicht zwingend. Gegen eine solche Festlegung spricht wie gegen alle starren Regelungen, dass die Adäquanz für die einzelne Situation dadurch nicht gewährleistet ist. Es scheint mir daher geeigneter, eine flexible, aber wie hier: paritätsgesicherte Freistellungsregelung aufzunehmen.

Auch § 11 Abs. 3 ARR.G.DW ist ein wichtiger Baustein zur Gewährleistung der Verhandlungsparität. Hier halte ich die Regelung zur Kostentragung allerdings für nur eingeschränkt gelungen. Die Inanspruchnahme einer Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter ist gerade für die Mitarbeiterseite wesentlich, um ihre Verhandlungsstärke wahrnehmen zu können. Was im Betriebsverfassungsrecht durch § 40 BetrVG geregelt ist, wonach der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten zu übernehmen hat, ist hier vergleichbar vorgesehen: Die Kostentragung ist geregelt in § 18 Abs. 2 ARR.G.DW. Gerade für die Beratungskosten sieht Abs. 3 dieser Vorschrift vor, dass vom Diakonischen Werk ein jährliches Budget zur Verfügung zu stellen ist. Damit entscheidet dieses auf einer ersten Stufe über die Höhe der zu erstattenden Aufwendungen bzw. Kosten. Wenn dieses Budget ausgeschöpft ist, muss die Dienstnehmerseite nachweisen, dass eine Überschreitung notwendig ist. Dann entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss. Dies erscheint insgesamt sehr kompliziert und könnte – wegen der zunächst erfolgenden Festlegung durch das Diakonische Werk – auch dazu führen, dass die Dienstnehmerseite eine Beratung schon wegen der zu befürchtenden Beweislast nicht in Anspruch nimmt. Zweckmäßiger erscheint mir daher – in Entsprechung zur Bestimmung in § 11

Abs. 6 ARR.G.DW – auch hier wieder eine unmittelbare Entscheidungskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. hilfsweise des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses.

Unklar ist – aber nur auf einen ersten Blick –, wer über die notwendigen Kosten für die Freistellungen entscheidet. § 18 Abs. 1 ARR.G.DW erlegt diese Kosten dem Diakonischen Werk auf, und zwar nach Abs. 2 Nr. 3 „für die notwendiger Freistellung“. Daraus ergibt sich nicht unmittelbar, wer über die Notwendigkeit entscheidet. Doch ergibt sich dies aus einem Zusammenspiel mit § 11 ARR.G. Aus der Entscheidungskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw., im Streitfall, des Vorsitzenden Schlichtungsausschusses über den Umfang der erforderlichen Freistellung folgt konsequenterweise auch, dass hier implizit auch über den Umfang der zu tragenden Kosten entschieden wird; dies ist somit nicht in den Entscheidungsbereich des Dienstgebers gelegt. Gegebenenfalls bietet sich in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Klarstellung an: Sofern § 18 Abs. 4 ARR.G.DW das „Nähere“ der Regelung der Geschäftsordnung überlässt, müsste dort dann eben aus Paritätsgründen aufgenommen sein, dass im Zweifelsfall über die Notwendigkeit auch der anfallenden Kosten einer Freistellung die Kommission bzw. der Schlichtungsausschussvorsitzende entscheidet, nicht der Dienstgeber.

7. Vereinbarkeit des Gesetzentwurfs mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD

Am 9. November 2011 hat die 11. Synode der EKD auf ihrer 4. Tagung in Magdeburg das Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD) verabschiedet. Dieses diene verschiedenen Zielen, materiell gilt es nur für das Diakonische Werk der EKD selbst, kann aber durchaus Vorbildfunktion für andere Diakonischen Werke einnehmen. Fraglich ist, inwieweit sich das ARR.G.DW an diesen Rahmen, den das ARGG.EKD vorgibt, hält.

a) Ziel des ARGG.EKD

Das ARGG.EKD hatte, ausweislich der Begründung bei seiner Einbringung in die Tagung der Synode, zum Ziel, den Dritten Weg zu stärken und seine Zukunftsfähigkeit zu sichern. Das Gesetz wird verstanden als „ein wichtiges erstes Instrument zur Zukunftsorientierung des

Dritten Weges.“⁸¹ Dazu sollten nicht nur die seit 1976 gültigen Prinzipien des Dritten Weges nochmals verankert werden. Dies ist Gegenstand der §§ 2 bis 4 des Gesetzes. Vielmehr sollten zudem die Freistellung, die Arbeitsmöglichkeiten und der Kündigungsschutz der Dienstnehmerseite fundiert sowie die verbindliche Schlichtung als unverzichtbares Element des Dritten Weges deutlich artikuliert werden. Die Synode der EKD hat eigens betont, dass nur durch ein faires und verantwortungsvolles Schlichtungsverfahren Sachkonflikte gelöst werden könnten.

b) Vergleich ARGG.EKD und ARR.G.DW

Aus diesem Grund hat die Synode das ARGG.EKD für die EKD sowie ihr Diakonisches Werk erlassen. Ein Beitritt der Gliedkirchen ist durch Zustimmung nach § 8 Abs. 2 ARGG.EKD möglich. Ein Vergleich des im ARGG.EKD geregelten Verfahrens der Arbeitsrechtsetzung mit demjenigen im vorgeschlagenen und hier untersuchten ARR.G.DW ergibt Folgendes:

- Beide Gesetze sehen die Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg vor. Die Setzung der Arbeitsrechtsbedingungen erfolgt durch paritätisch besetzte und repräsentativ mit Mitgliedern besetzte Kommissionen (§ 3 ARGG.EKD; §§ 4, 5 ARR.G.DW).
- In beiden Gesetzen ist die ausdrückliche Pflicht zur Anwendung der Ergebnisse der Verhandlungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen enthalten (§ 3 Abs. 1 S. 4 ARGG.EKD; § 4 Abs. 2 ARR.G.DW).
- Das ARGG.EKD verlangt in § 4 die Berücksichtigung der Grundsätze von Repräsentativität und Parität bei der Besetzung der Dienstnehmerseite. Die jeweilige Sozialpartnerschaft „soll berücksichtigt“ werden. Dies ist wie dargelegt im ARR.G.DW berücksichtigt. Es wäre sogar ein reines Urwahlverfahren mit dem ARGG.EKD vereinbar, da dort nur eine „Soll-Vorschrift“ bezüglich der Verbände vorgesehen ist, nicht eine zwingende „Muss-Vorgabe“.
- Das in § 3 Abs. 5 ARGG.EKD verlangte Prinzip der Parität ist in § 6 Abs. 1 ARR.G.DW vollumfänglich aufgenommen.

⁸¹ Einbringung des ARGG-Diakonie-EDK, 4. Tagung der 11. Synode der EKD, 6.-9.11.2011, Magdeburg, Drucksache XI/2, S. 3.

- § 3 Abs. 2 ARGG.EKD sieht ein Schlichtungsverfahren vor, der Schlichtungsausschuss entscheidet verbindlich mit Mehrheit. Auch das ARR.G.DW sieht ein solches Verfahren vor, wie zuvor ausgeführt wurde.
- § 5 ARGG.EKD regelt die Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Regelung entspricht weitgehend derjenigen in § 11 ARR.G.DW. Auch der Kündigungsschutz ist vergleichbar geregelt. Das ARGG.EKD regelt diesen im Zusammenhang mit der Rechtsstellung der Mitglieder in § 5 Abs. 2 ARGG.EKD. Im ARR.G.DW findet er sich an einer anderen Stelle, nämlich in § 3 Abs. 2 ARR.G.DW, allerdings mit gleichem Inhalt. Die Regelungen zur Kostentragung sind vergleichbar.
- § 6 Abs. 2 ARGG.EKD regelt die Verfahrensgrundsätze für die Abstimmung in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Hier finden sich leichte Unterschiede zu § 14 ARR.G.DW. Im Prinzip stimmen die Gesetze jedoch auch hier überein: Beide sehen etwa vor, dass die Beschlüsse mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer Mitglieder getroffen werden müssen.
- § 6 ARGG.EKD sieht zudem eine verbindliche Konfliktlösung durch den Schlichtungsausschuss vor. Hier finden sich sehr vergleichbare Strukturen, die nur in einigen Details voneinander abweichen, etwa bei der Frage, welches Quorum zur Anrufung des Schlichtungsausschusses erforderlich ist.

c) Fazit

Im Ergebnis lassen sich die wenigen Unterschiede, die sich zwischen den in den beiden Gesetzen vorgesehenen Verfahren feststellen lassen, auf lange tradierte, jeweils kirchenspezifische Besonderheiten zurückführen. Allein das Besetzungsverfahren für die Mitarbeiterseite ist im ARR.G.DW etwas anders ausgestaltet – gerade hier aber sieht das ARGG.EKD ohnehin eine weite Bandbreite vor, die der Ausfüllung durch die weiteren Gesetzesanwender bzw. Gesetzesübernehmer eröffnet ist. Im Ganzen lässt sich daher folgern, dass das Verfahren der Arbeitsrechtsetzung im vorgelegten Entwurf des ARR.G.DW mit den Anforderungen, die das ARGG.EKD vorsieht, kompatibel ist, kleinere Abweichungen sind organisatorischer, nicht fundamentaler Natur. Auch dies wäre – wie zuvor schon im Rahmen der Überprüfung der Vereinbarkeit mit Art. 70 KO.EKHN – anders, wenn sich das ARR.G.DW gegen den Dritten Weg und für die Arbeitsrechtsetzung mittels Tarifverträgen entschieden hätte. Das wäre mit

dem klaren Bekenntnis der Synode der EKD und dem darauf aufbauenden ARGG.EKD unvereinbar.

8. Die rechtliche Beurteilung der Einwände der Sozialpartner

Im Vorfeld der Erstellung des vorliegenden Entwurfs zum ARRG.DW hat die damit befasste Arbeitsgruppe die am Arbeitsrechtsverfahren beteiligten Sozialpartner zu Stellungnahmen aufgefordert. Diese haben in unterschiedlicher Art und Weise auf die verschiedenen Vorschläge reagiert und zum Teil erhebliche Einwände vorgebracht. Schon in der Begründung des Gesetzentwurfs ist deutlich geworden, dass die potentiellen Sozialpartner insbesondere das ursprünglich vorgesehene ausschließliche Urwahlverfahren kritisch sahen. Der Gutachter hat bereits in seinen vorangegangenen Ausführungen deutlich werden lassen, dass er diese Bedenken in rechtlicher Hinsicht nicht teilt, sondern auch das Urwahlverfahren für ein taugliches und angemessenes Verfahren zur Besetzung der Mitarbeiterseite ansieht. Doch ist in Reaktion auf die Einwände das nunmehr vorgesehene, hier ebenfalls für vertretbar bewertete mehrstufige Verfahren eingebracht worden. Auf die fundamentale Ablehnung des Urwahlprinzips als einziges Verfahren der Besetzung der Mitarbeiterseite ist daher vorliegend nicht mehr einzugehen. Die diesbezüglich erhobenen Einwände haben sich überholt.

Stattdessen nehme ich nachfolgend zu den unverändert relevanten rechtlichen Beurteilungen der potentiellen Sozialpartner, die mir vorliegen, wie folgt Stellung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die hier in Bezug genommenen Stellungnahmen auf dem Ersten Entwurf vom 15.11.2011 beruhen – eine Reihe von Veränderungen sind in den aktuellen, hier zu begutachtenden Entwurf bereits aufgenommen worden.⁸² Auch diese sind nachfolgend nicht zu berücksichtigen.

a) Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di sowie des vkm Deutschland

Die Stellungnahmen der Gewerkschaft ver.di und auch des vkm Deutschland beruhen im Wesentlichen auf zwei Aspekten. Zum einen verlangt die Gewerkschaft ein Bekenntnis zum System der Tarifautonomie, zum anderen wendet sie sich maßgeblich gegen die seinerzeit noch primär vorgesehene Anwendung des Urwahlprinzips.

⁸² Etwa im Hinblick auf die Verbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Anwendung in allen Arbeitsverträgen, die in der Diakonie abgeschlossen werden.

Auf beide Einwände ist hier nicht weiter einzugehen: Die Umstellung auf das Tarifsysteem ist nicht weiter zu behandeln. Dagegen sprechen nicht nur die schon erwähnten Argumente inhaltlicher Natur, sondern – rein rechtlich – auch die gewünschte Vereinbarkeit des ARRG.DW mit höherrangigem Recht. Gerade Art. 70 KO.EKHN sieht jedoch deutlich den Dritten Weg als Verfahren der Arbeitsrechtsetzung vor; auch die gewünschte und rechtlich zwingende Kompatibilität mit dem ARGG.EKD spricht gegen das Tarifsysteem. Abgesehen davon ist unverändert von dem klaren und auch iberzeugenden Bekenntnis zum Dritten Weg als Leitlinie auszugehen. Die Ausfuhungen gegen das Urwahlprinzip sind weitgehend iberholt; die Zulässigkeit jedenfalls des Rückgriffs auf dieses Prinzip als Auffanglösung wurde bereits eingehend dargestellt.

b) Stellungnahme des Marburger Bundes

Auch die Stellungnahme des Marburger Bundes ist vor allem auf die Einführung des Urwahlprinzips konzentriert. Diesbezuglich kann auf die vorangehenden Ausfuhungen zu der Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di verwiesen werden.

Problematisiert wird vom Marburger Bund zusätzlich, allerdings ohne weitere Begründung, die AcK-Klausel in § 6 ARRG.DW. Hierzu ist zum einen darauf hinzuweisen, dass auch das ARGG.EKD eine derartige Klausel in § 4 Abs. 4 vorsieht.

Daruber hinaus ist inhaltlich zu berücksichtigen, dass die AcK-Klausel vielfach als konkrete inhaltliche Auswirkung der Besonderheiten der „Dienstgemeinschaft“ verstanden wird. Von Anfang an war sie allerdings auch umstritten.⁸³ Dies gilt etwa für § 10 MVG.EKD, der das passive Wahlrecht von Mitarbeitern regelt, die keiner Kirche angehören, die ihrerseits Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (AcK) ist. Diese Mitarbeiter dürfen nicht in die Mitarbeitervertretung gewählt werden. Die katholische Parallelregelung in der MAVO ist längst geändert, dort stellt sich die Frage also nicht mehr.⁸⁴ Diese AcK-Klausel wird mit Recht als das wohl umstrittenste Problem im evangelischen Mitarbeitervertretungsrecht angesehen.⁸⁵ Die staatliche Rechtsprechung hat diese Bestimmung wie auch die kirchliche Ge-

⁸³ Vgl. *Kirchenamt der EKD (Hg.)*, Berichte iber die Tagungen der Synode der EKD, 48 (1992), 212ff., 504ff.

⁸⁴ Vgl. *Joussen*, Wandel durch Annäherung an das weltliche Vorbild – Von Luxus und Notwendigkeit eines kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts, in: *Zukunftsfähigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts?*, ZMV-Sonderheft zur Fachtagung in Eichstätt 2011, 20ff.

⁸⁵ *Fey/Rehren*, MVG.EKD, § 10 Rn. 12 (Stand 30. Erg.-Lfg. August 2010).

richtsbarkeit⁸⁶ akzeptiert, und selbst Kritiker der Klausel sind sich dessen bewusst: Die Klausel ist, nach derzeit überwiegender Auffassung, mit staatlichem und kirchlichem Recht vereinbar.⁸⁷

Für sie lässt sich anführen, dass gerade auch die Mitglieder der Mitarbeitervertretung wie auch die Mitglieder in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen besonders in die Führung der Einrichtung eingebunden sind, die als Dienst der Kirche zu verstehen ist.⁸⁸ Sie übernehmen damit aber auch selbst unmittelbar einen Teil der Leitungsfunktion in der Dienstgemeinschaft. Diese könne aber regelmäßig nur von christlichen Mitgliedern der Gemeinschaft wahrgenommen werden. Ein solcher christlicher Dienst kann jedoch nur dann verlangt werden, wenn ein Grundbekenntnis zu einer christlichen Kirche vorhanden ist. Gegen die Klausel sprechen aber ebenfalls mindestens so starke Argumente: Es ist widersprüchlich, Nichtchristen als Mitarbeiter zu beschäftigen, dies sogar in der Loyalitätsrichtlinie zu reflektieren, dann diesen Mitarbeitern aber eine Mitgestaltung in der Mitarbeitervertretung oder Arbeitsrechtlichen Kommission zu verwehren. Entweder jemand ist Mitglied der Dienstgemeinschaft: dann allerdings mit allen Rechten und Pflichten; oder er ist es nicht, dann kann er aber auch nicht in dieser Gemeinschaft tätig werden.

Deutlich wird, dass in der Diskussion beide Argumentationen möglich sind – es ist letztlich eine Entscheidung des Kirchengesetzgebers, welche Seite er für überzeugender erachtet. Dies ist mithin eine politische, keine rechtliche Frage. Eine solche AcK-Klausel ist daher jedenfalls nach derzeit (noch) vorherrschender, wenn auch wohl zweifelhafter Auffassung rechtlich möglich.

c) Stellungnahme vkm EKHN

Der Aspekt „Verbindlichkeit“ hat sich durch die Festschreibung in § 4 Abs. 2 ARR.G.DW nunmehr erledigt. Die Schweigepflichtbestimmung in § 17 ARR.G.DW, die vom vkm EKHN als Ausweitung abgelehnt wird, entspricht vielen Schweigepflichtklauseln, die für die Arbeit in bestimmten Gremien vorgesehen sind. Die Informationen, die die Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten, berühren zum Teil sehr sensible bzw. vertrauliche Bereiche, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Vergleichbar ist etwa, trotz der unter-

⁸⁶ VerwG-EKD, 24.2.2003, I-0124/G21-02.

⁸⁷ *Baumann-Czichon*, MVG.EKD, 3. Auflage, 2009, § 10 Rn. 3.

⁸⁸ S. etwa näher hierzu *Fey/Rehren*, MVG.EKD, § 10 Rn. 13 (Stand: 30.Erg.-Lfg. – August 2010).

schiedlichen Normgegenstände und Regelungsebenen, die Bestimmung in § 79 BetrVG. Bekannt ist die Klausel auch bereits aus § 10 ARRГ.EKKW. Gegebenenfalls liegt hier aber ohnehin ein Missverständnis vor: Es geht nicht um die vollständige Geheimhaltungspflicht. Das heißt, auch weiterhin sind Abstimmungsmöglichkeiten etwa in der Gewerkschaft oder in den Verbänden möglich. Es geht allein um solche Informationen, bei denen einer Weitergabe die überwiegenden Interessen anderer Betroffener entgegenstehen. Insofern kann die Regelung in § 12 ARRГ.DW als angemessen erachtet werden.

Zu den Ausführungen der Stellungnahme des vkm EKHN zur Urwahl kann auf die oben gemachten Ausführungen verwiesen werden.

Die weiteren Forderungen zur Ausstattung sind – rechtlich – ausreichend in § 11 ARRГ.DW aufgenommen. Die dort zu findende allgemeine Klausel, die die Ausstattung in „erforderlichem“ Maße gewährleistet, entspricht wie ausgeführt allgemeiner Rechtstechnik. Entscheidend ist, daran sei hier ausdrücklich erinnert, dass diese rechtlich ausreichende Vorgabe auch praktisch umfassend umgesetzt, die Ausstattung der Mitarbeiterseite also in der Tat paritätsadäquat sein muss. Ansonsten ist die Parität in der Kommission allenfalls zahlenmäßig, nicht hingegen im Hinblick auf das Verhandlungsniveau gegeben. Das wäre nicht ausreichend. Zur Forderung der Festschreibung der Freistellung in einer bestimmten Höhe habe ich bereits zuvor ausgeführt.

d) Stellungnahme agmav Kurhessen-Waldeck

Auch die agmav Kurhessen-Waldeck spricht sich grundsätzlich für den Tarifweg aus und lehnt schon aus diesem Grund den Entwurf des ARRГ.DW ab. Diesbezüglich ist auf die vorherigen Ausführungen zu verweisen.

Die abgelehnte Ausnahmemöglichkeit in § 4 ARRГ.DW ist im jetzt vorliegenden Entwurf nicht mehr enthalten. Die Ausführungen zum Wahlverfahren sind durch die Ausrichtung auf das jetzt vorgesehene Stufenmodell ebenfalls nicht mehr bedeutsam. Zu den Anmerkungen bezüglich der Freistellung, die die agmav vorträgt, vergleiche die zuvor in dieser Stellungnahme gemachten Ausführungen.

Die Agmav Kurhessen-Waldeck verlangt, dass auch externe, nicht im kirchlichen Dienst stehende Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden sollen. Dies ist in § 6 Abs. 3 Satz 2 ARR.G.DW bereits aufgenommen. Insofern erledigt sich diese Forderung. Gleichwohl sei auf Folgendes hingewiesen: Richtig ist zwar, dass auch § 4 Abs. 3 ARGG.EKD eine solche Möglichkeit eröffnet, sofern dort nur verlangt ist, dass mindestens zwei Drittel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission auf jeder Seite im Dienst des Diakonischen Werkes stehen müssen.

Doch widerspricht diese Öffnung nach Auffassung des Gutachters fundamental dem zentralen Wesen des Dritten Weges insgesamt. Denn dieser sieht ja gerade vor, dass die Arbeitsregelungen (ausschließlich) durch Mitglieder der Dienstgemeinschaft ausgehandelt werden, nicht durch externe Kommissionsmitglieder. Dieser Vorschlag ist daher mit den Grundsätzen des Dritten Weges nicht zu vereinbaren, mag auch das ARGG.EKD hier ähnlich Falsches und Systemwidriges vorsehen.

Der Ablehnung des im ARR.G.DW vorgesehenen Schlichtungsverfahrens mit dem Argument, dieses sei mit dem Dritten Weg nicht kompatibel, ist bereits zuvor in dieser Stellungnahme eingehend widersprochen worden. Das von der agmav vorgeschlagene unverbindliche Verfahren ist gerade dem Verfahren des Dritten Weges systemfremd, da in diesem Fall eine Arbeitsrechtsetzung gegebenenfalls gar nicht mehr erfolgen würde. Daher ist diese Auffassung auch rechtlich nicht überzeugend.

e) Stellungnahme AGMAV Hessen Nassau

Die AGMAV Hessen Nassau kritisiert primär das Urwahlprinzip. Dazu ist bereits ausgeführt worden. Darüber hinaus lehnt die AGMAV Hessen Nassau die Verfahrensregelungen überall dort ab, wo sie sicherstellen sollen, dass die Funktionsfähigkeit des Dritten Weges gewährleistet wird. Dies wird von der AGMAV abgelehnt, stattdessen fordert sie ein Bekenntnis zum „bewährten System der Tarifautonomie“. Dies ist allerdings wie ausgeführt mit den gesetzlichen Vorgaben und den politischen Vorstellungen nicht in Übereinstimmung zu bringen.

g) Fazit

Die wesentlichen Einwände der Sozialpartner betreffen politische, nicht rechtliche Fragen. Durchgreifende Bedenken rechtlicher Natur sind nicht erkennbar.

III. Zusammenfassung

Die vorangegangenen Ausführungen lassen sich gemäß den zuvor erfolgten Ausführungen wie folgt zusammenfassen:

- Der vorgelegte Gesetzentwurf ist mit höherrangigem Recht vereinbar, insbesondere auch mit den Anforderungen des Art. 70 KO.EKHN. Ein Spannungsverhältnis besteht jedoch zu dem – zu weit gefassten – § 9 Abs. 1, 2 der vorgeschlagenen Satzung des Diakonischen Werkes. Dieses kann aber aufgelöst werden.
- Das im Gesetzentwurf beschriebene Arbeitsrechtsregelungsverfahren stellt eine mögliche Gestaltungsform des Dritten Wegs dar.
- Der Gesetzentwurf ist vereinbar mit den Grundsätzen im Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD.
- Die Verfahrensregelungen im Gesetzentwurf sind geeignet, die Parität und die Arbeitsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses sicherzustellen.
- Die „Urwahl“ ist ein zulässiges Mittel, um die Dienstnehmervertreter zu bestimmen. Wie die bislang im evangelischen Raum praktizierte Bestimmung der Mitarbeiterseite führt auch die „Urwahl“ unbestreitbar zu einer demokratisch legitimierten Mitarbeiterbank in der Arbeitsrechtlichen Kommission.
- Die Regelungen zur Freistellung der Dienstnehmervertreter und ihrer sachlichen Ausstattung sind im Wesentlichen angemessen. Die Kostentragung für die Beratung wie für die Freistellung in § 18 Abs. 2 (in Verbindung mit Abs. 3) könnte überzeugender geregelt werden.
- Die Einwände der Sozialpartner gegen den Gesetzentwurf greifen in rechtlicher Hinsicht nicht durch; sie betreffen überwiegend politische Fragen.

Düsseldorf, den 14. April 2012

Prof. Dr. Jacob Jousen