



Kirchliches Gesetz zur Änderung der Gestaltung der arbeitsrechtlichen Regelung im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg und des Diakonischen Werks der evang. Kirche in Württemberg e. V. (Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetz)

Bericht in der Sitzung der 15. Landessynode am **25. November 2014**

Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Synodale,

Heute geht es um ein spannendes Thema – wie sich auch an der Zahl der Zuhörerinnen und Zuhörer ablesen lässt, die ich ebenfalls herzlich begrüße.

Der Titel des Einbringungsgesetzes ist sperrig: Kirchliches Gesetz zur Änderung der Gestaltung der arbeitsrechtlichen Regelung im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und des Diakonischen Werks der Evangelischen Landeskirche in Württemberg e. V., kürzer Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetz.

Er löst aber vielfältige Assoziationen aus. Um was geht es heute?

Geht es darum, was und wie hoch gerechter Lohn ist? Geht es darum, was insbesondere für die diakonischen Betriebe bezahlbar ist? Geht es darum, welcher Tarif besser ist? Geht es darum, wieviel Flexibilität bei den tariflichen Inhalten notwendig ist?

Alle diese Erwartungen muss ich heute enttäuschen!

Dies sind Fragen der materiellen Tarifrechtssetzung, des Inhaltes von Tarifregelungen, deren Beantwortung entweder - im Dritten Weg - der Arbeitsrechtlichen Kommission oder - im Tarifvertragssystem - den Tarifvertragsparteien zukommt.

Heute geht es um das Verfahren, um die Grundsätze der Arbeitsrechtsregelung, gewissermaßen um die schlichte Fragestellung: „Wer macht was?“

In welchem Verfahren sollen arbeitsrechtliche Regelungen, sollen Tarifinhalte zustande kommen? Ermöglicht das in Aussicht genommene Verfahren tatsächlich eine Klärung der tarifpolitischen Fragen „auf Augenhöhe“ und ermöglicht es einen Ausgleich der unterschiedlichen insbesondere wirtschaftlichen Interessen?

Vor der weiteren Bearbeitung dieser Fragestellungen ist ein kurzer historischer Rückblick angezeigt. Wer nach vorne blickt, sollte auch wissen, woher er kommt.

Die Württembergische Kirche regelt ihre Arbeitsverhältnisse im Dritten Weg mittels einer Arbeitsrechtlichen Kommission.

Wie kam es dazu?

I. Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in der Evangelischen Kirche in Deutschland und speziell in Württemberg bis zum Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. November 2012

- 1) Der „Dritte Weg“ der Kirchen und das hiermit geschaffene eigenständige kirchliche kollektive Arbeitsrecht ist ein sehr junges Rechtsgebiet im Vergleich mit anderen kirchlichen Rechtsgebieten. Erst nach dem II. Weltkrieg haben die evangelischen Kirchen ihre Unabhängigkeit vom staatlichen Recht wirklich erlangt. Ausdruck dieser neuen Unabhängigkeit waren zunächst jedoch kirchliche Gesetze zur Regelung des Pfarrer- und des Kirchenbeamtenrechts, die sowohl

von der EKD als auch von den Landeskirchen erlassen wurden. Aber auch für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiter regelten die Kirchenleitungen die ihnen angemessen erscheinenden Arbeitsbedingungen ohne Mitwirkung der Mitarbeiter (so genannter „Erster Weg“), die diese Vorgehensweise und die Regelung selbst widerspruchlos akzeptierten. Auch wenn man sich das heute nur schwer vorstellen kann: die Gewerkschaften waren in den ersten Jahren der Nachkriegszeit nicht an einer Mitwirkung am kirchlichen Arbeitsrecht interessiert. Das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht wurde unbestritten als eigenständiger Arbeitsbereich der Kirchen angesehen.

Ende der fünfziger Jahre des vorigen Jahrhunderts wurden seitens der EKD – wohlgemerkt ohne Anstoß von außen – Überlegungen angestellt, wie das Verhältnis von Kirche und Mitarbeitern, die auch im privatrechtlichen Anstellungsbereich immer zahlreicher wurden, sachgerecht zu regeln sei.

Eine vom Rat der EKD berufene Kommission kam 1959 zu dem Ergebnis, dass die bisherige einseitige Regelung der Arbeitsbedingungen für kirchliche Mitarbeiter im Angestellten- und Arbeiterverhältnis nicht länger als kirchengemäße Lösung angesehen werden könne.

- 2) Bei den späteren Beratungen zur Einführung des „Dritten Weges“ wurde am Ende der siebziger und Anfang der achtziger Jahre eingehend geprüft, ob anstelle eines kirchlichen Sonderweges für die Tarifgestaltung auch der „Zweite Weg“, also der Abschluss von Tarifverträgen in Frage kommt. Dafür sprach zunächst, dass es sich insoweit um ein in unserer Gesellschaft bewährtes Konfliktregelungsmodell handelte, das längst erprobt und durch die Rechtsprechung abgesichert war, dessen Regelung also als kollektives Arbeitsrecht unangefochten galt. Zudem wurde dieses System vom Bundesgesetzgeber zunehmend dadurch gefördert, dass immer mehr tarifdispositives Recht geschaffen wurde. Auch hat sich mit den Gewerkschaften auf der gemeinsamen Basis der Beförderung sozialer Gerechtigkeit eine vielfältige Zusammenarbeit entwickelt.
- 3) So praktikabel und rechtlich unangreifbar eine solche Regelung auf der Basis des Tarifvertragssystems gewesen wäre, wurde sie damals doch abgelehnt, weil das Gegenüber von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auf dem das Tarifvertragssystem letztlich beruht, nicht dem Bild der kirchlichen Dienstgemeinschaft entspricht, die in gemeinsamer Arbeit den der Kirche vorgegebenen Auftrag zu erfüllen sucht. Die Kirche ist eine Gemeinschaft, bei der die äußeren Ordnungen nicht vom geistlichen Auftrag getrennt werden können. Das bedeutet für das kirchliche Arbeitsrecht, dass alle Regelungen in Übereinstimmung mit dem Auftrag der Kirche getroffen werden müssen, und dass jedenfalls keine Norm im Gegensatz zum kirchlichen Auftrag stehen darf. Unter dieser Voraussetzung ist das Tarifvertragssystem im kirchlichen Bereich vor allem deshalb problematisch, weil in ihm die Partner sich letztlich gegenseitig – notfalls im Arbeitskampf – so unter Druck zu setzen pflegen, wie es ihrer Ansicht nach notwendig ist, um schließlich die eigenen Vorstellungen weitest möglich durchzusetzen. Arbeitskampf und gegenseitiger Druck können aber für eine Kirche, die die Versöhnung predigt, - so die damalige Feststellung - keine geeigneten Konfliktlösungsmethoden sein. Auch kann kein kirchlicher Mitarbeiter, der von seiner Aufgabe her unmittelbar dem der Kirche vom Herrn vorgegebenen Auftrag verpflichtet ist, seinen Dienst einfach liegen lassen, also Kranke nicht pflegen, behinderten Menschen die Hilfe verweigern, das Evangelium nicht verkündigen, usw. um eigene oder kollektive Forderungen durchzusetzen. Umgekehrt könnte es erst recht auch keine Kirchenleitung verantworten, Mitarbeiter auszusperrn, sie also an der Erfüllung des allen gemeinsam vorgegebenen Auftrags zu hindern. Die Frage, ob eine Regelung mit dem Auftrag der Kirche vereinbar ist, können grundsätzlich nur Glieder dieser Kirche selbst entscheiden.

Außerdem war bereits bei der damaligen Entscheidung, - Tarifvertrag oder „Dritter Weg“ - auch zu bedenken, dass Tarifverträge jeweils nur für die Mitglieder der beteiligten Verbände gelten, das Problem der Allgemeinverbindlichkeit aber im Hinblick auf die Autonomie der

Kirche nicht unerhebliche rechtliche Schwierigkeiten bereiten würde.

- 4) Klar war bereits damals, dass eine Setzung von Arbeitsrecht im Dritten Weg folgende Kriterien erfüllen musste:
- Wahrnehmung des Auftrags der Kirche und ihrer Diakonie
 - Parität
 - Partnerschaft
 - Geltung für alle Mitarbeiter in Kirche und Diakonie
 - verantwortliche, faire Konfliktlösung
 - Unmöglichkeit, vereinbarte Regelungen einseitig wieder aufzuheben.
- 5) In Württemberg hat Bischof Claß im Oktober 1977 in seinem Bischofsbericht auf den Beratungsbedarf hingewiesen, wie zukünftig Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie zustande kommen sollten. Günter Jakobi, der damalige Vorsitzende der LaKiMAV und Mitglied der Dienstrechtlichen Kommission berichtet, dass der Evang. Oberkirchenrat daraufhin im Frühjahr 1978 Vertreter von Berufsverbänden und kirchlichen Vereinigungen zu einer Informationsveranstaltung eingeladen und erstmals über die anstehenden Fragen ausführlich berichtet und zur Mitarbeit an diesem Vorhaben eingeladen hat.

Im September 1978 haben sich bei einer Wochenendtagung in Bad Teinach Vertreter der Landessynode, des Oberkirchenrats, des Hauptvorstands der ötv, der dienstrechtlichen Kommission und anderer getroffen, um die Problematik der zukünftigen Gestaltung des Arbeitsrechts in Württemberg zu erörtern.

Tarifverträge oder Dritter Weg hieß damals die Fragestellung. Hauptakteure waren:

Oberkirchenrat Dr. Rudolf Maier, Margarete Freudenreich, Vorstandsmitglied im Diakonischen Werk Württemberg, Günter Jakobi, Vorsitzender der LaKiMAV und Adolf Kuppler, Vorsitzender der AGMAV.

Günter Jakobi und Adolf Kuppler bejahten hierbei den Dritten Weg und setzen sich für seine Übernahme in Württemberg ein. In der Sondermitgliederversammlung des Diakonischen Werkes im September 1980 stellten sie den Entwurf des „Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)“ vor, das zwischen Vertretern des Oberkirchenrats, der Synode und der Mitarbeiterschaft (Dienstrechtliche Kommission) „ausgehandelt“ wurde. Es gelang damals, eine Mehrheit der Delegierten der Mitarbeitervertretungen für diesen „Dritten Weg“ zu gewinnen.

Sowohl das damalige Verfahren bei der Entstehung des Gesetzes, als auch die Inhalte des ARRG sorgten für Akzeptanz bei den Beschäftigten in Kirche und Diakonie in Württemberg.

Es muss allerdings auch festgehalten werden, dass der Dritte Weg von Anfang an auch in Württemberg eine große Zahl von Kritikern hatte, die ihn ablehnten und im Abschluss von Tarifverträgen die bessere Alternative sahen und noch sehen.

II. Wie ist das Recht der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg derzeit gestaltet?

In Württemberg ist die volle Parität sichergestellt:

Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören gemäß § 7 Abs. 1 ARRG derzeit an:

- a) 6 Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die von der LaKiMAV gewählt werden
- b) 6 Vertreter der Mitarbeiter im diakonischen Dienst, die von der AGMAV entsandt werden

c) 6 Vertreter von Leitungsorganen kirchlicher Körperschaften der Evang. Landeskirche in Württemberg und

d) 6 Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werks Württemberg

Die oft gehörte Behauptung, die Parität sei in Wirklichkeit nicht gewahrt, weil die Vertreter der kirchlichen Mitarbeiter nicht wirklich unabhängig seien und sie auch nicht die erforderliche Sachkunde besäßen, trifft nicht zu. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz enthält die Sicherung der persönlichen Unabhängigkeit in einer Weise, wie sie auch Betriebsräte und Personalräte haben. Die fachliche Qualifikation ist nicht weniger ausgebildet, als bei Gewerkschaftsvertretern in den Tarifverhandlungen. Der Dienstnehmerseite stehen zudem mehrere Juristinnen bzw. Juristen zur rechtlichen Beratung zur Verfügung, die allein dem Weisungsrecht des LakiMAV- bzw. AGMAV Vorsitzenden unterliegen.

Ein Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission, durch den im Rahmen der landeskirchlichen Ordnungen eine verbindliche Arbeitsrechtsregelung getroffen wird, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen betrifft (§ 2 Abs. 2 ARRG), bedarf eines Mehrheitsbeschlusses (14 von 24 Stimmen) - § 12 Abs. 6 ARRG. Dabei besteht keine Weisungsgebundenheit. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission handeln in Bindung an den Auftrag der Kirche und im Rahmen des in der Evang. Landeskirche oder des in ihrer jeweiligen Freikirche geltenden Rechts (§ 11 Abs. 1 ARRG).

Die entscheidende Vorarbeit für spätere Arbeitsrechtsregelungen wird in den jeweiligen Arbeitsausschüssen von Kirche und Diakonie (KAO-Ausschuss bzw. AVR-Ausschuss) geleistet. Dieser Einigungsprozess im Vorfeld von Arbeitsrechtsregelungen ist zwar sehr oft langwierig und schwierig; insbesondere gilt dies für den Bereich der Diakonie, seit Anfang der 90er Jahre durch gesetzliche Regelungen der soziale Markt auch privaten Anbietern geöffnet wurde und eine Ökonomisierung des Sozialen eingetreten ist. Hierdurch ist ein erheblicher Kostendruck auf die diakonischen Träger entstanden.

Wir sind aber trotz aller heftigen Konflikte auch in der Diakonie immer wieder zu Lösungen gekommen, die schließlich von Dienstnehmern und Dienstgebern akzeptiert werden konnten und zu einem – meist einstimmigen – Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission führten.

Gegen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission können derzeit mindestens sechs ihrer Mitglieder gemeinsam sowie Oberkirchenrat oder Diakonisches Werk Württemberg innerhalb einer Frist von einem Monat schriftlich Einwendungen erheben (§ 15 Abs. 2 ARRG). Werden Einwendungen erhoben, so beruft der Vorsitzende der Kommission unverzüglich eine Sitzung ein, in der erneut beraten und beschlossen wird

(§ 15 Abs. 3 ARRG). Wenn das zeitlich möglich ist, kann die erneute Beratung auch in der nächsten routinemäßig festgesetzten Sitzung erfolgen.

Der Vorsitz der Arbeitsrechtlichen Kommission wechselt von Jahr zu Jahr zwischen der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite (§ 12 Abs. 2 ARRG).

Allen Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission ist die persönliche volle Unabhängigkeit garantiert (wie Mitarbeitervertretern, Betriebs- und Personalräten – vgl. § 11 ARRG).

Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission kein Beschluss zustande (also nicht mindestens 14 Stimmen für diesen Beschluss), so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung kein Beschluss zustande, so kann der Schlichtungsausschuss angerufen werden (§ 15 Abs. 6 ARRG). Mindestens sechs Mitglieder der Kommission oder der Oberkirchenrat bzw. das Diakonische Werk Württemberg können nach erneuter Beratung und Beschlussfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen (§ 15 Abs. 4 ARRG). Werden Einwendungen erhoben oder der Schlichtungsausschuss angerufen, so wird dadurch das Inkrafttreten der betreffenden Regelung ausgesetzt (§ 15 Abs. 5 ARRG).

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen weder haupt- noch nebenberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, noch während der Dauer ihrer Amtszeit im Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen angehören (§ 16 Abs. 2 ARRГ).

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit einer Mehrheit von Dreivierteln ihrer Mitglieder gewählt und vom Landesbischof ernannt

(§ 16 Abs. 4 ARRГ). Jede in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretene Gruppe benennt zwei Beisitzer sowie einen ersten und einen zweiten Stellvertreter. Diese müssen haupt-, neben- oder ehrenamtlich im Dienst der Kirche oder Diakonie stehen (§ 16 Abs. 3 ARRГ). Der Schlichtungsausschuss entscheidet endgültig.

Dabei hat der Schlichtungsausschuss die allgemeinen Grundsätze des gerichtlichen Verfahrens zu beachten.

Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit der Mitglieder in geheimer Beratung (§ 19 Abs. 1 ARRГ).

Eine Kündigung von Arbeitsrechtsregelungen ist nicht möglich. Jede Gruppe in der Arbeitsrechtlichen Kommission, die eine Änderung herbeiführen will, muss also die alte durch eine neue Regelung zu ersetzen versuchen. Bei endgültiger Nichteinigung entscheidet der Schlichtungsausschuss. Nicht mehr anfechtbare Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses sind verbindlich.

Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen oder Änderungen bestehender Arbeitsverträge vorgenommen werden, die den auf diesen Beschlüssen und Entscheidungen beruhenden Regelungen entsprechen (§ 4 ARRГ).

Nun komme ich zur aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die letztlich zum vorliegenden Änderungsentwurf geführt hat.

III. Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

Aufgrund der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes sind die Kirchen – entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes – zur eigenständigen Gestaltung ihres Arbeitsrechtes legitimiert.

Auch das **Bundesarbeitsgericht** hat in seiner Entscheidung vom **20. November 2012, AZR 179/11** festgestellt, dass es den Kirchen aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechtes gemäß Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung möglich ist, auf Konsens ausgerichtete Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu definieren, wenn die entsprechend paritätisch und konsensual ausgehandelten Arbeitsrechtsregelungen durchweg verbindlich zur Anwendung gelangen und die Gewerkschaften eine angemessene Möglichkeit zur koalitionsmäßigen Betätigung erhalten.

Die Anforderungen des BAG hinsichtlich paritätisch besetzter Gremien, einer paritätisch besetzten Schlichtung mit unabhängigem und neutralem Vorsitz und der Verbindlichkeit von Arbeitsrechtsregelungen sind in Württemberg – wie sich auch aus dem bisherigen Vortrag ergibt – bereits erfüllt. Handlungsbedarf besteht lediglich

- a) im Hinblick auf die Beteiligungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und
- b) im Blick auf den Ausschluss eines einseitigen Tarifwahlrechtes durch die Dienstgeber durch eine eindeutige Zuordnungsregelung zu einer bestimmten arbeitsrechtlichen Kommission.

Das Bundesarbeitsgericht führt in Randziffer 119 seiner Entscheidung hierzu grundlegend Folgendes aus: „Das Verfahrenskonzept des Dritten Wegs ist darauf gerichtet, das auch im kirchlichen

und diakonischen Bereich vorhandene Kräfteungleichgewicht zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern unter Beachtung der bekenntnismäßigen Besonderheiten des kirchlichen oder diakonischen Dienstes auszugleichen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, soweit das Ergebnis dieser Verhandlungen einschließlich einer darauf gerichteten Schlichtung für die Arbeitsvertragsparteien verbindlich und einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber entzogen ist. [...]

Im Konzept der Tarifautonomie wird dieses Ziel durch [§ 4 Abs. 1 TVG](#) erreicht, der den Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betreffen, zwischen den Tarifgebundenen unmittelbare und zwingende Wirkung verleiht. Ausnahmen hiervon lässt [§ 4 TVG](#) nur zu, soweit der Tarifvertrag sie gestattet oder es sich um Änderungen zugunsten des Arbeitnehmers handelt ([§ 4 Abs. 3 TVG](#)). Diese, die Tarifautonomie ausgestaltende und sichernde Regelung des staatlichen Rechts, steht für den Dritten Weg nicht zur Verfügung. Dem trägt die Kirche dem Grunde nach Rechnung, indem die jeweiligen Dienstgeber durch Kirchen- oder Satzungsrecht verpflichtet werden, das Ergebnis der Kollektivverhandlungen des Dritten Wegs durch einzelvertragliche Inbezugnahme zur Geltung zu bringen. Beide Regelungskonzepte“ [also sowohl Zweiter als auch Dritter Weg] „erreichen durch unterschiedliche Regularien, dass die von Repräsentanten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ausgehandelten Vertragsbedingungen das einzelne Arbeitsverhältnis gestalten. Dieses Ziel wird allerdings **verfehlt**, wenn der **Dienstgeberseite die Möglichkeit eröffnet ist, zwischen mehreren auf einem Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen wählen zu können**. Ein solches Wahlrecht verlagert faktisch die Festlegung von Arbeitsbedingungen auf die jeweilige Einrichtungsebene und überlässt sie dem Dienstgeber. Nicht **eine im Voraus feststehende Arbeitsrechtliche Kommission**, in der die **Repräsentanten der Einrichtung mitwirken**, bestimmt über die Arbeitsbedingungen der Dienstnehmer, sondern der dortige Dienstgeber. Das ist mit den Strukturprinzipien des Dritten Wegs ebenso unvereinbar wie kirchen- oder satzungsrechtlich geregelte einseitige Abweichungsbefugnisse für Einrichtungen (vgl. Jousen in Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche Bd. 46 [2012] S. 53, 75; Schliemann [NZA 2011, 1189, 1193](#)). In all diesen Fällen wird gerade nicht dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechend gemeinsam durch Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium über den Inhalt von Arbeitsrechtsregelungen gleichberechtigt verhandelt. Vielmehr legt der Dienstgeber einseitig die Arbeitsbedingungen für seine Einrichtung fest (sog. *Erster Weg*, vgl. [BAG 20. März 2002 - 4 AZR 101/01](#) - zu III 2 b cc (2) der Gründe, [BAGE 101, 9](#)). Solch einseitige Bestimmungsrechte sind mit der Konzeption des Dritten Wegs unvereinbar und bedürfen zugunsten religiöser Betätigungsfreiheit keines Schutzes. Wählt eine Kirche oder eine ihrer Einrichtungen diesen Weg, stellt sie sich einem sonstigen Arbeitgeber gleich, der sich nach der Wertentscheidung des Grundgesetzes Verhandlungen mit einer Gewerkschaft über den Abschluss eines Tarifvertrags nicht entziehen und ggf. durch einen Arbeitskampf hierzu gezwungen werden kann. Für ein Zurückweichen des Rechts einer Gewerkschaft, sich koalitionsmäßig zu betätigen und ihren Forderungen mit Streikmaßnahmen Nachdruck zu verleihen, fehlt es in einem solchen Fall an einem schützenswerten Bedürfnis der Kirche.“

Hieraus folgt für den vorliegenden Gesetzesentwurf entsprechend der bisherigen Regelung in § 2 unseres ARRG die grundsätzliche Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg, die ihrerseits verschiedene Tarife, insbesondere etwa auch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland für anwendbar erklären kann).

IV. Gesetzgebungsverfahren der EKD zum Erlass eines Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes

Die EKD hat- vor dem Hintergrund des dargestellten Urteils des Bundesarbeitsgerichtes und der aktuellen Konflikte im Arbeitsrecht - ein Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz erlassen. Dieses soll künftig den Rahmen für die zukünftige Arbeitsrechtsregelung innerhalb der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie bilden.

Das geplante Kirchengesetz definiert zunächst die grundsätzlichen Anforderungen an die kirchlichen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung. Prägend für das Verfahren ist das Konsensprinzip, das -

verbunden mit einer verbindlichen und neutralen Schlichtung - Streik und Aussperrung entbehrlich macht.

Ein weiteres wesentliches Prinzip der Arbeitsrechtssetzung ist die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen.

Nach dem EKD-Rahmengesetz soll das Verfahren des Dritten Weges – also die Arbeitsrechtssetzung in unabhängigen paritätisch besetzten Kommissionen – gleichberechtigt neben dem Verfahren kirchengemäß modifizierter Tarifverträge – jeweils verbunden mit einer verbindlichen Schlichtung anstelle von Arbeitskampfmaßnahmen – möglich sein.

In allen Verfahren ist eine angemessene Beteiligungsmöglichkeit der Gewerkschaften zur Gewährleistung ihrer Koalitionsfreiheit sicherzustellen.

Nun zu den vom Oberkirchenrat gezogenen Konsequenzen aus dem Urteil des BAG und der EKD-Gesetzgebung:

V. Konsequenzen für die Arbeitsrechtsregelung in Württemberg

Der Oberkirchenrat hat zunächst im Rahmen eines sogenannten „runden Tisches“ einen intensiven Konsultationsprozess mit den Vertretern der vier Gruppierungen der Arbeitsrechtlichen Kommission durchgeführt.

Hierbei wurde deutlich – und im anschließenden offiziellen Anhörungsverfahren auch verschriftlicht – dass die LakiMAV uneingeschränkt zum württembergischen Dritten Weg steht.

Auch die diakonischen Arbeitgeber haben ein klares Bekenntnis zum Dritten Weg abgelegt, streben jedoch hierbei an, auch eine Direktanwendung des EKD-Tarifbeschlusses zu ermöglichen.

Die Dienstnehmer der Diakonie (AGMAV) streben letztlich einen Tarifvertrag an, wollen aber – allerdings grundsätzlich auf der Basis des TVÖD – derzeit weiter im Württembergischen Dritten Weg mitarbeiten.

Auf der Basis dieses Gesprächsstandes, der sich aus dem Urteil des BAG ergebenden Grundsätze und in enger Orientierung am Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD legt nun der Oberkirchenrat seinen Gesetzesvorschlag über die künftige Gestaltung unseres Arbeitsrechtsregelungsverfahrens vor.

Leitend für den Gesetzesvorschlag des Oberkirchenrates ist weiterhin die Setzung tarifrechtlicher Regelungen im Dritten Weg (Mitarbeitervertretungsmodell in der Form des „Mischmodells“ mit einer ausdrücklichen – an deren Vertretungsgrad orientierten – Beteiligungsmöglichkeit der Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission), da diese Handlungsform dem kirchlichen Auftrag zur Verständigung und Versöhnung in besonderer Weise gerecht wird und nur diese Handlungsalternative aufgrund des äußerst geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie eine angemessene Repräsentation der Mitarbeitenden gewährleistet. Auch wird derzeit nur hierdurch eine flächendeckende Anwendung tarifrechtlicher Regelungen gesichert.

Im Dritten Weg mitwirkende Gewerkschaften sollen hierbei ein eigenständiges Antrags- und Einspruchsrecht in der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten.

Insgesamt wird sichergestellt, dass die grundlegenden Verfahrensregelungen des neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD – soweit nicht bereits im bisherigen Text implantiert – Teil des württembergischen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes werden.

Es soll jedoch bei einem eigenständigen württembergischen Arbeitsrechtsregelungsgesetz verbleiben, zumal hierdurch auch ansonsten zu befürchtende Streitigkeiten über die Auslegung einzelner Regelungen mit materiellem Charakter (insbesondere § 16 des EKD-Gesetzes im Hinblick auf Möglichkeiten bzw. Grenzen einer unmittelbaren Anwendung des EKD-Tarifbeschlusses in der Diakonie - eine Interpretation, die ein Wahlrecht zwischen EKD-Tarif und Württembergischem Recht sieht, ist mit den dargelegten Ausführungen des BAG zur Unzulässigkeit eines Wahlrechtes nicht vereinbar -) vermieden werden können.

Von der im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht grundsätzlich ausgeschlossenen – auch § 14 des ARGG-EKD wird als kirchengemäßes Verfahren in Bezug genommen – Möglichkeit des Abschlusses kirchengemäßer Tarifverträge (also Tarifverträge, die Streik ausschließen und ebenfalls eine verbindliche Schlichtung vorsehen) will der Oberkirchenrat derzeit keinen Gebrauch machen, da sich – wie berichtet – unser württembergisches Kommissionsmodell insgesamt bewährt hat und im Hinblick auf die Entsendung der Dienstnehmervertreter durch AGMAV und LakiMAV zu einer umfassenden Repräsentation der Mitarbeitenden führt.

Der gewerkschaftliche Repräsentationsgrad hingegen beträgt in der Landeskirche allenfalls 2 %, in der Diakonie liegt er etwas höher, bewegt sich aber ebenfalls im einstelligen Bereich.

Auch auf Dienstgeberseite sind tarifvertragsfähige Strukturen derzeit nicht vorhanden, weder die Konferenz für Unternehmensfragen noch die Trägerversammlung stellen im Sinne des kollektiven Tarifrechts einen Arbeitgeberverband dar (wie er in Niedersachsen bereits vorhanden war).

Zudem würde beim Abschluss eines Tarifvertrages wohl streitig bleiben, inwieweit die Gewerkschaften tatsächlich dazu bereit sind, auf ihr Streikrecht zu verzichten. Dies wurde – in Ergänzung zu der bereits vorliegenden schriftlichen Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di – auch im Rahmen des ausführlichen Austausch- und Diskussionsprozesses, der am 17. November dieses Jahres in Bad Boll stattgefunden hat, nochmals deutlich. Nach kirchlichem Recht ist jedoch ein Tarifvertrag ohne Verzicht auf das Streikrecht nicht möglich.

Weiter bestätigen auch die Ergebnisse der Tarifprozesse im Dritten Weg, dass von einem strukturellen Ungleichgewicht der Beteiligten im Kommissionsmodell nicht gesprochen werden kann.

Vielmehr liegen die kirchlich-diakonischen Tarifregelungen, wie bereits mehrere Tarifvergleiche gezeigt haben, deutlich über den Tarifregelungen zahlreicher Mitbewerber.

An dieser Stelle ist auch nochmals auf die Unkündbarkeit der im Dritten Weg zustande gekommenen Tarifrechtsregelungen hinzuweisen. Auch der Dienstgeber kann nicht einseitig kündigen. Dies hat beispielsweise dazu geführt, dass Kirche und Diakonie den BAT nicht einfach sofort durch den TVöD ersetzen konnten. Vielmehr musste solange nach BAT weiterbezahlt werden, bis in der arbeitsrechtlichen Kommission eine einvernehmliche Regelung über die modifizierte Übernahme des TVöD zustande kam.

Das Problem der „Tarifflucht“ ist im Tarifvertragssystem zudem noch wesentlich ausgeprägter als im System des Dritten Weges; wie die Lebenserfahrung zeigt, entziehen sich zahlreiche nichtkirchliche Anbieter – da nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes – vollständig einer kollektivrechtlichen Bindung.

Die – nach allem – von uns weiter angestrebte Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg in Form des Kommissionsmodells setzt gemäß der Rechtsprechung des BAG allerdings voraus, dass alle wesentlichen Entscheidungen hinsichtlich des materiellen Tarifrechtes tatsächlich auch in der hierfür zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission fallen und nicht auf betrieblicher Ebene oder durch den Kirchengesetzgeber. Dem Kirchengesetzgeber kommt es im Dritten Weg zu, die für ihn zuständige Arbeitsrechtliche Kommission zu bestimmen und hierfür grundlegende Verfahrensregelungen zu treffen; eine alternative Zuständigkeit zweier Arbeitsrechtlicher Kommissionen mit einem sich hieraus ergebenden betrieblichen Wahlrecht kann hierbei allerdings durch den Kirchengesetzgeber im Lichte der Rechtsprechung des BAG nicht eröffnet werden.

Selbstverständlich kann jedoch die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission auch das von einer anderen Arbeitsrechtlichen Kommission gesetzte Tarifrecht in Bezug nehmen bzw. für anwendbar erklären:

§ 2 unseres Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, der in Absatz 1 für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg eine Arbeitsrechtliche Kommission – die Arbeitsrechtliche Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg – vorsieht und in seinem Absatz 2 bereits bisher dieser Kommission die Regelung des Tarifrechtes zuweist, soll daher nach dem Vorschlag des Oberkirchenrates um folgenden Zusatz ergänzt werden:

Sie – also die Arbeitsrechtliche Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg – kann hierzu auch allgemein, in näher bestimmten Fällen oder im Einzelfall anderweitige kirchliche Arbeitsrechtsregelungen oder tarifliche Regelungen, wie zum Beispiel die Arbeitsvertragsrichtlinien der

Diakonie Deutschland oder den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, in der jeweils geltenden oder zu einem bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung für anwendbar erklären.

Kommt es in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zu Lösungen, so kann – wie vorstehend bereits ausführlich dargestellt, die Schlichtungsstelle unter Vorsitz eines neutralen Schlichters angerufen werden.

Nun noch einige Anmerkungen zu den wichtigsten einzelnen gesetzlichen Änderungen:

Artikel 1 Nr. 1: Alle wesentlichen Grundsätze des Grundsatzgesetzes der EKD werden nunmehr neu in § 1 unseres ARRG aufgenommen, soweit sie dort nicht ohnehin bereits enthalten waren. Das ARRG Württemberg orientiert sich auch im Übrigen an den im Rahmengesetz der EKD verankerten Prinzipien.

Artikel 1 Nr. 2: Die endgültige Festlegung des maßgeblichen Tarifs soll künftig generell und im Einzelfall durch Beschluss der - sich aus anerkannten Sozialpartnern zusammensetzenden – Württembergischen Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgen.

Artikel 1 Nr. 4 b): Eine Tarifwahl durch Abschluss einer Dienstvereinbarung ist künftig ausgeschlossen, zumal sich dieser Weg nach Ansicht der Dienstgeber nicht bewährt hat. Die entsprechende Regelung wurde ersatzlos gestrichen, da sie nach der Rechtsprechung des BAG wohl keinen Bestand haben dürfte und bei einer Verlagerung der Zuständigkeiten auf die Arbeitsrechtliche Kommission das zusätzliche Erfordernis einer Dienstvereinbarung eine lediglich verfahrensschwerende Doppelung darstellen würde. Dies bedingt eine Folgeänderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, die in **Artikel 2** zu finden ist.

Artikel 1 Nr. 6: Kern der Gesetzesvorlage bleibt somit die Änderung der Zusammensetzung der Vertretung der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 8 ARRG durch Beteiligungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften.

Die grundsätzliche Zusammensetzung der AK, insbesondere durch Entsendungen der Gesamtausschüsse, wird weiterhin durch eine enge Orientierung an der bisherigen Gesetzesfassung betont. Zudem ist klargestellt, dass die ggf. zu beteiligenden Mitarbeiterverbände ebenso wie bei Gewerkschaften gegnerfrei (und nicht fremdfinanziert) sein müssen.

Die Beteiligung der Gewerkschaften im Kommissionsmodell erfolgt grundsätzlich entsprechend deren Organisationsgrad. Für jeden Sitz ist ein Organisationsgrad ab einem Sechstel der Mitarbeitenden in Kirche bzw. Diakonie oder des entsprechenden Vielfachen hiervon erforderlich. Gegebenenfalls werden dann die Vertreter von LaKiMAV oder AG MAV verdrängt. Eine Offenlegung von Mitgliedsverhältnissen ist für die Glaubhaftmachung nicht erforderlich, es genügt z.B. eine notarielle Bestätigung.

Bei einer Mindestzahl von 500 organisierten Mitarbeitenden, wird darüber hinaus eine Beteiligung von Koalitionen in Form eines zusätzlichen Sitzes (ohne Verdrängung von Vertretern der Gesamtausschüsse) ermöglicht, wenn der für einen regulären Sitz erforderliche Mindestorganisationsgrad nicht erreicht wird.

Zurück zu Art 1 Nr. 5 Buchstabe a): Die dargestellte Systematik hat entsprechend komplexe Folgeänderungen in § 7 ARRG zur Folge, welcher die Zusammensetzung der AK insgesamt regelt, da in einem Fall der Inanspruchnahme des zusätzlichen Sitzes durch eine Gewerkschaft eine gleichmäßige Erhöhung der Vertreter aller Bänke zur Wiederherstellung der Parität erforderlich wäre.

Artikel 1 Nr. 11 und Nr. 12 Buchstabe b) und c): In § 14 und 15 Absatz 2 und 4 ARRG wurde neben den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen auch den Gewerkschaften ein Antragsrecht in der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie ein Widerspruchsrecht gegen deren Beschlüsse eingeräumt.

Für bisherige Direktanwender der AVR-EKD bzw. AVR der Diakonie Deutschland sieht Art. 4 eine Besitzstandsschutzregelung vor. (Sie beinhaltet die Gewährleistung der weiteren Anwendung des EKD-Tarifs auch ohne Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission auch langfristig, jedenfalls über die Bücher III und IV der AVR Württemberg).

VI. Schlussbemerkungen

Der württembergische Dritte Weg entspricht allen Anforderungen an ein geordnetes und faires Verfahren und ist auch weiterhin zur Lösung von Konflikten in der Lage.
Um diesen funktionsfähigen Dritten Weg werden wir von anderen Landeskirchen beneidet, bei einer Änderung würden wir vieles an Streitkultur und gegenseitigem Zusammenwirken verlieren.

Letztlich ist die Frage nach dem „rechten Weg“, also nach Drittem Weg oder Tarifvertrag derzeit auch nur vordergründig die zentrale Fragestellung.

Die entscheidende Herausforderung für uns alle liegt vielmehr darin, gemeinsam darum zu ringen, dass der Wert sozialer Arbeit in unserer Gesellschaft wieder den ihm gebührenden Wert (einschließlich einer hierzu erforderlichen finanziellen Ausstattung) erhält.

Und noch ein Letztes:

Auch das Gesetzgebungsverfahren wird viel Zeit, Gespräche mit allen Beteiligten und das Ringen um eine gemeinsame Lösung brauchen.

Ein schnelles, aber konfliktreiches und möglicherweise ganz knapp entschiedenes Gesetzgebungsverfahren würde die erforderliche befriedende Wirkung in Kirche, Diakonie und Gesellschaft nicht erzielen.

Liebe Synodale, ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die weiteren Beratungen.

Oberkirchenrat Hartmann