

**Zusammenfassender Stand der
Novellierung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes ARGG.EKD
und seine Auswirkungen auf die Arbeitsrechtssetzungsmodalitäten
im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern
(subjektive Beurteilung des Autors)**

0. Vorbemerkung

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ARGG.EKD) regelt die Grundsätze der Arbeitsrechtssetzung innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie. Es lässt dabei grundsätzlich zwei Wege zu:

- Klassischer dritter Weg mit paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen und einer verbindlichen Schlichtungsinstanz
- Kirchengemäße Tarifverträge unter Ausschluss des Streikrechts, ebenfalls mit verbindlicher Schlichtungsinstanz

Der § 16 ARGG.EKD eröffnete der Diakonie Deutschland die Möglichkeit ihre Arbeitsverhältnisse durch eine Arbeitsrechtliche Kommission (ARK DD) zu regeln, von der sie auch Gebrauch machte.

Die Regelungen des § 16 sollten nun in der Synode der EKD im Herbst 2018 in Würzburg verändert werden.

Der vkm-Bayern hat sich – neben vielen anderen Akteuren im kirchlichen Arbeitsrecht – gegen die vom Kirchenamt der EKD vorgeschlagenen Veränderung gerichtet (siehe Stellungnahme in Anlage 1).

Inhaltlich wäre es dadurch für viele diakonische Einrichtungen möglich geworden (weitgehend durch einseitige Dienstgeberentscheidungen) zwischen mehreren Arbeitsrechtsregelungen im kirchlich-diakonischen Bereich wählen zu können.

Eine solche – auch den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes – widersprechenden Änderung konnte abgewendet werden.

1. Inhalt der Neuregelung

Der § 16 Abs. 2 ARGG.EKD regelt nun, dass prinzipiell, wenn gliedkirchliches Recht existiert, dieses Vorrang hat.

Ein Wechsel zu den AVR DD ist nur mit dem Zustimmungsvorbehalt der zuständigen gliedkirchlichen ARK möglich. Die jeweilige gliedkirchliche Arbeitsrechtskommission soll für einen solchen Wechsel im Voraus Kriterien festlegen. Ein Wechsel ohne Zustimmung der gliedkirchlichen ARK ist damit ausgeschlossen.

2. Bayerische Situation

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD muss, um im gliedkirchlichen Bereich Geltung zu erlangen, vom entsprechenden gliedkirchlichen Gesetzgeber übernommen werden, vgl. Art 10a Abs. 2 GO.EKD.

Die bayerische Landessynode hat bislang noch keinen solchen Übernahmebeschluss getätigt, mit der Folge, dass das ARGG.EKD in der ELKB und ihrer Diakonie derzeit nicht gilt.

Daneben hat allerdings der Diakonische Rat des DW Bayern mit Beschluss vom 11.04.2018 auf der Grundlage der „Rahmenbestimmungen über mitgliedschaftliche Rechte und Pflichten“ der Diakonie Deutschland eine satzungsmäßig verbindliche Richtlinie erlassen, die für alle Mitglieder des DW Bayern weiterhin die Zuständigkeit der ARK Bayern festlegt **aber** Wechselmöglichkeiten in begrenztem Ausmaß, mit Genehmigung der ARK Bayern zulässt.

Folgende Ausnahmen werden darin zugelassen:

- Ordentliche Mitglieder des DW Bayern, die überregional tätig sind können mit Zustimmung der ARK Bayern die AVR DD anwenden.
- Freikirchliche Träger wenden ihr eigenes Arbeitsrecht an. In Ermangelung eines solchen sind sie ebenfalls verpflichtet die Beschlüsse der ARK Bayern umzusetzen, außer die ARK Bayern erlaubt die Anwendung der AVR DD.
- Außerordentliche Mitglieder des DW Bayern, die gleichzeitig auch Mitglied in einem Caritasverband sind, wenden jeweils das Recht des Spitzenverbandes an, welcher die Federführung innehat.
- Überregionale Träger, die ihren Sitz nicht im Bereich des DW Bayern haben, sind ebenfalls verpflichtet die Beschlüsse der ARK Bayern umzusetzen, außer die ARK Bayern erlaubt die Anwendung der AVR DD oder des jeweiligen gliedkirchlichen Rechtes, in dem der Träger seinen Hauptsitz hat.

Diese vom Diakonischen Rat erlassene Richtlinie auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ersetzt die notwendige Zustimmung der Verbandsdiakonie zum ARR.G.ELKB aus dem Jahr 1977 und differenziert die Geltung des ARR.G.ELKB entscheidend, vgl. §§ 3, 4 ARR.G.ELKB.

Inwieweit eine aufgrund satzungsmäßiger Ermächtigung erlassene Richtlinie des Diakonischen Rates ein synodales Kirchengesetz (hier: ARR.G.ELKB) modifizieren darf ist nicht unumstritten. Das ARR.G.ELKB lässt im § 4 dem zuständigen Organ der Diakonie Bayern nur eine Zustimmungsoption, ohne weitere Wahlmöglichkeiten. Die Richtlinie, die diese Zustimmung zwar prinzipiell gibt, erweitert aber den Regelungsbereich der ARK Bayern nicht unerheblich, indem die verbindliche und normative Wirkung der Beschlüsse der ARK Bayern für alle Mitglieder des DW Bayern (vgl. §§ 3 i.V.m 4 ARR.G.ELKB) durch die Zuweisung eines anderen kirchlichen Arbeitsrechtes eingeschränkt wird.

Durch eine Übernahme des ARR.G.EKD in bayerisch-landeskirchliches Recht, würde sich damit im Ergebnis eine nachträgliche Rechtsgrundlage für die o.g. Richtlinie des diakonischen Rates ergeben. Im Ergebnis müsste wohl dann das ARR.G.ELKB in entsprechender Weise angepasst werden.

Inwieweit dies nun vom vkm-Bayern gewollt werden kann, kann aus heutiger Perspektive noch gar nicht abschließend bewertet werden. Eine weitere Diskussion und Positionierung des vkm ist daher in jedem Fall erforderlich. Insbesondere im Hinblick auf die derzeit hohe Tarifbindung der AVR-Bayern muss die künftige Entwicklung genau beobachtet werden.

Augsburg, den 15.12.18

Arthur Pauli, Dipl. Soz. Päd. (FH), Dipl. Kaufm. (FH)