

Bänsch, Melanie

Von: Grigat, Daniela <Daniela.Grigat@ekd.de>
Gesendet: Dienstag, 26. Juni 2018 09:47
An: Kruttschnitt, Dr. Jörg
Cc: Utsch, Annegret; Fey, Detlev
Betreff: Gliedkirchenrundsreiben zur Änderung des § 16 ARGG- Einleitung
Stellungnahmeverfahren
Anlagen: 20180606_ÄnderungArbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz.pdf

Lieber Herr Dr. Kruttschnitt,

in der Anlage übersenden wir unser Gliedkirchenrundsreiben, mit dem das Stellungnahmeverfahren hinsichtlich der Neufassung des § 16 ARGG eingeleitet wurde.

Versehentlich wurde dieses Schreiben nebst Anlagen nicht wie üblich, nachrichtlich an das Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. versendet. Das holen wir mit Übersendung des Schreibens nebst Anlagen mit dieser Mail nunmehr nach und bitten das Versehen zu entschuldigen.

Wir wären dankbar, wenn uns die Stellungnahme des Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. bis zum 10. August 2018 vorläge.

Mit freundlichen Grüßen

Daniela Grigat

Abteilung Recht/

Referat für Arbeitsrecht, kirchliche Werke und
Einrichtungen, Organisationsberatung

T. +49(0)511 2796-261
F. +49(0)511 2796-99261
Daniela.Grigat@ekd.de

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Kirchenamt
Herrenhäuser Str. 12
30419 Hannover

www.ekd.de



Evangelische Kirche
in Deutschland

Kirchenamt

Kirchenamt der EKD • Postfach 21 02 20 • 30402 Hannover

An die
Gliederkirchen und
gliedkirchlichen Zusammenschlüsse
der Evangelischen Kirche in Deutschland

06.06.2018

Unser Zeichen:
AZ.: 2700/98.126

Arbeitsrecht

Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungs- grundsatzgesetzes der EKD vom 13. November 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Rat der Evangelischen Kirche hat am 25. Mai diesen Jahres den Entwurf eines Ersten Kirchengesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz gemäß Artikel 26a Abs. 1 der Grundordnung in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Wir legen Ihnen den Entwurf des Änderungsgesetzes mit der Bitte um Stellungnahme vor (Anlage 1). Dankbar wären wir, wenn uns Ihre Stellungnahmen bis zum 10. August erreichen. Für diese relativ kurze Stellungnahmefrist bitten wir um Ihr Verständnis. Mit dem Entwurf sollen lediglich Änderungen am § 16 des ARGG-EKD vorgenommen werden.

Bereits relativ kurz nach Inkrafttreten des ARGG-EKD zeigte sich, dass keine einvernehmliche Auslegung der bisherigen Bestimmung in den Gliederkirchen und der Diakonie zustande kam. Auch in der Rechtswissenschaft gab es in der Auslegung dieser Bestimmung unterschiedliche Ergebnisse. Darauf sind wir in unserem Rundschreiben am 03. Juli 2014 eingegangen, das wir als Anlage 2 beifügen.

Mit dem jetzt vorliegenden Entwurf des Änderungsgesetzes soll hier eine klarere Regelung erreicht werden.

Wesentlich ist dabei die Neuregelungen der Absätze 2 und 3 des § 16. Durch die Neuregelung soll eine eindeutige Verhältnisbestimmung zwischen den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland sowie dem regionalen kirchlichen Arbeitsrecht erreicht werden.

Geregelt ist zunächst, dass bei der Neugründung von Trägern, eine Festlegung zu treffen ist, ob bei diesen die AVR der Diakonie Deutschland oder das regionale kirchliche Arbeitsrecht zur Anwendung gelangen. Diese Festlegung ist selbstverständlich innerhalb der in der jeweiligen Landeskirche bzw. ihres diakonischen Werks geltenden Rechtslage zu treffen.

Bei Rückfragen:
OKR Detlev Fey
T. +49(0)511 2796-253
F. +49(0)511 2796-99253
detlev.fey@ekd.de

Sekretariat
Svenja Spomer
T. +49(0)511 2796-257
svenja.spomer@ekd.de

Herrenhäuser Str. 12
30419 Hannover
T. +49(0)511 2796-0
F. +49(0)511 2796-707
www.ekd.de

Info-Service
Evangelische Kirche
T. 0800 5040602
info@ekd.de
Mo bis Fr: 9 bis 18 Uhr

Bank für Kirche und Diakonie
IBAN: DE30 3506 0190 1010 5730 13
BIC: GENODE33DKD
Evangelische Bank
IBAN: DE05 5206 0410 0000 6600 00
BIC: GENODEF1EKL

Wie auch in der derzeitigen Bestimmung ist weiterhin vorgesehen, dass ein Wechsel zwischen Arbeitsrechtsregelungen grundsätzlich möglich ist. Es wird klargestellt, dass dieser Wechsel der Zustimmung der für den jeweiligen Rechtsträger zuständigen arbeitsrechtlichen Kommission bedarf. Nach dem Regelungsvorschlag kann die arbeitsrechtliche Kommission die Zustimmung verweigern, wenn der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung im Rechtssinn unbillig ist. Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte der in Anlage 1 beigefügten Begründung.

In seiner Beratung hat der Rat darauf hingewiesen, dass es sich um einen Ausgangsentwurf handelt, der der weiteren Diskussion der Gliedkirchen und der Diakonie bedarf.

Mit freundlichen Grüßen



Entwurf
Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes

Vom ...

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1, des Artikels 10 Absatz 2 Buchstabe a und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz vom 13. November 2013 (ABl. EKD S. 420) wird wie folgt geändert:

§ 16 wird wie folgt gefasst:

§ 16
Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

(1) 1 Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen näher zu regeln. 2 Hierfür erlässt es eine Ordnung; es kann dabei die Gestaltungsmöglichkeiten gliedkirchlichen Rechts nutzen. 3 Die Ordnung setzt das Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland voraus. 4 Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren.

(2) 1 Bestehen neben den Regelungen nach Absatz 1 Satz 4 Arbeitsrechtsregelungen der Gliedkirchen, ist bei Neugründungen eine Festlegung durch den Rechtsträger zu treffen; ein Wechsel zwischen diesen nebeneinander geltenden Arbeitsrechtsregelungen ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig. 2 Er bedarf der Zustimmung der für den jeweiligen Rechtsträger bisher zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission. 3 Die Zustimmung ist zu erteilen, es sei denn, der beabsichtigte Wechsel ist unbillig. 4 Unbillig ist er insbesondere, wenn er erkennbar auf sachfremden Erwägungen beruht. 5 Wird die Zustimmung nicht erteilt, kann sie auf Antrag durch das Kirchengesetz gemäß § 17 ersetzt werden. 6 Das gliedkirchliche Recht kann die Zuständigkeit eines anderen Kirchengesetzes begründen.

(3) 1 Die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 1 Satz 1 getroffenen Regelungen durch Rechtsträger, die diese am 31. Dezember 2018 angewendet haben, hat Bestandsschutz. 2 Gleiches gilt für Rechtsträger, die Einrichtungen auf dem Gebiet mehrerer Gliedkirchen betreiben und zum 31. Dezember 2018 eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung anwenden."

Artikel 2
Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. sowie für die Gliedkirchen, die dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz nach Artikel 10 a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland zugestimmt haben, am 1. Januar 2019 in Kraft.

Begründung

1. Anlässe und Motive für das Erste Änderungsgesetz

Die Synode der EKD hat am 13. November 2018 das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ARGG-EKD) beschlossen, dass das Vorgängergesetz vom 9. November 2011 (Amtsbl. EKD 2011, S. 323) ersetzt.

Durch das ARGG-EKD sollen gleiche Standards für die Verfahren der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg einerseits und andererseits durch kirchengemäße Tarifverträge gesetzt werden. Das ARGG-EKD regelt beide Verfahren als gleichwertig.

Weiterhin werden durch das ARGG-EKD die Anforderungen erfüllt, die das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteilen zur (Un-)Zulässigkeit von Streiks in der Kirche und der Diakonie aufgestellt hat.

- Der Arbeitgeber muss zur Anwendung kirchlichen Tarifrrechts verpflichtet sein,
- er darf nicht zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon abweichen und
- es muss eine zentrale und verbindliche Schlichtung zur Lösung von Konflikten vorhanden sein.

Es handelt sich um ein Kirchengesetz nach Art. 10a Abs. 2 GO-EKD. Damit wird das Kirchengesetz für die Gliedkirchen aufgrund derer Zustimmung wirksam. Bislang haben neun Gliedkirchen dem ARGG zugestimmt:

- 1) Evangelische Landeskirche in Baden
- 2) Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- 3) Bremische Evangelische Kirche
- 4) Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
- 5) Lippische Landeskirche
- 6) Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
- 7) Evangelische Kirche im Rheinland
- 8) Evangelische Kirche von Westfalen sowie
- 9) Evangelische-reformierte Kirche.

Weiterhin hat die Union Evangelischer Kirchen dem Kirchengesetz zugestimmt.

Folgende Gliedkirchen beabsichtigen, ihren Synoden Entwürfe über Zustimmungsgesetze vorzulegen:

- 1) Evangelische Landeskirche Anhalts sowie
- 2) Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat für vier ihrer fünf Mitgliedskirchen ein Kirchengesetz verabschiedet, das das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung für die Diakonie in weitgehender Entsprechung zu den Bestimmungen des ARGG regelt.

In den Mitgliedskirchen der Konföderation wird inzwischen darüber diskutiert, den Geltungsbereich auf die verfasste Kirche auszudehnen. Diese Entscheidung ist von den landeskirchlichen Synoden zu treffen, da die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen seit März 2014 keine Gesetzgebungskompetenz mehr besitzt.

Es besteht somit die Aussicht, dass die Grundsätze des ARGG 2013 bis Ende 2018 für 15 der 20 Gliedkirchen der EKD gelten. Es ist nicht ausgeschlossen, dass sich die Zahl bis zu diesem Termin noch erhöht.

Bis zum Gesetzesbeschluss der Synode am 13. November 2013 ist über die Gestaltung des § 18 ARGG intensiv und kontrovers diskutiert worden. Nach dem Inkrafttreten des Kirchengesetzes zeigte sich, dass keine übereinstimmende Auslegung der Vorschrift in den Gliedkirchen und in der Diakonie erreicht werden konnte. Vielmehr wurden die kontroversen Diskussionen fortgesetzt. Durch den vorliegenden Entwurf des Ersten Änderungsgesetzes soll die Vorschrift klarer gefasst werden.

2. Zu den Regelungen im Einzelnen:

Absatz 1 bestimmt, dass das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ermächtigt ist, auf der Grundlage einer im Einvernehmen mit dem Rat der EKD zu erlassenen Ordnung eine Arbeitsrechtliche Kommission zu etablieren. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK:DD) ist für die Gestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien verantwortlich, die in einer Vielzahl von Diakonischen Einrichtungen innerhalb der gesamten EKD unmittelbar gelten. Weiterhin gelten die AVR:DD als Referenz-Tarif-System für diverse regionale Arbeitsrechtliche Kommissionen mit Zuständigkeit für die Diakonie (z.B. in der Ev.-luth. Kirche in Bayern oder in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland). An Absatz 1 sind lediglich redaktionelle Änderungen vorgenommen. Die Vorschrift ist in der Auslegung unstrittig.

In Absatz 2 Satz 1 ist geregelt, dass bei der Neugründung diakonischer Rechtsträger eine Festlegung zu treffen ist, ob für sie das regionale kirchliche Arbeitsrecht gilt oder die AVR:DD.

In Ausnahmefällen finden Tarifwechsel von diakonischen Rechtsträgern statt: von den AVR:DD auf regionales kirchliches Arbeitsrecht bzw. umgekehrt. Diesen Sachverhalt regelt Satz 1 zweiter Halbsatz in Absatz 2. Derartige Tarifwechsel sind sehr komplex, insbesondere da zum Zeitpunkt des Wechsels durch die arbeitsvertraglichen Einbeziehungsabreden für die gesamte Mitarbeiterschaft das bisherige Tarifrecht weiter gilt. Für derartige Tarifwechsel müssen daher besonders schwerwiegende Gründe vorliegen. Die Regelung stellt klar, dass ein Tarifwechsel der Zustimmung der für den Rechtsträger bisher zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf. Die Zustimmung kann von der Arbeitsrechtlichen Kommission verweigert werden, wenn der beabsichtigte Wechsel unbillig ist. Unbilligkeit im Rechtssinne liegt vor, wenn die beabsichtigte Maßnahme oder Handlung gegen das Rechtsempfinden billig und gerecht denkender verständiger Menschen verstößt. In Satz 4 wird darauf hingewiesen, dass eine Unbilligkeit insbesondere dann vorliegt, wenn der Wechsel auf erkennbar sachfremden Erwägungen beruht. Sachfremde Erwägungen in diesem Sinne lägen beispielsweise vor, wenn der diakonische Rechtsträger von den AVR:DD auf ein Tarifsysteem einer Region innerhalb der EKD wechselt, in der er weder seinen Rechtssitz hat noch Einrichtungen betreibt. Wird die Zustimmung zum Tarifwechsel von der Arbeitsrechtlichen Kommission zu Unrecht verweigert, besteht dagegen kirchengerichtlicher Rechtsschutz. Das Kirchengeschicht ist berechtigt, die (Un-)Billigkeit voll umfänglich zu prüfen. Nach Satz 6 in Absatz 2 kann das gliedkirchliche Recht eine andere -Zuständigkeit als zum Kirchengeschicht für Mitarbeitervertretungssachen begründen.

Durch Absatz 2 ist nicht ausgeschlossen, dass diakonische Rechtsträger von einem bisher angewandtem regionalen kirchlichen Arbeitsrecht auf ein anderes wechseln, z.B. etwa bei Verlegungen von Einrichtungen.

Aufgrund von Absatz 3 ist das Verfahren von Absatz 2 nicht für die Fälle anzuwenden, in denen diakonische Rechtsträger bereits bis zum 31. Dezember 2008 entweder die AVR.DD oder regionales kirchliches Arbeitsrecht anwenden.

3. In-Kraft-Treten

Artikel 2 bestimmt, dass das Änderungsgesetz für die EKD und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am 1. Januar 2019 in Kraft tritt. Gleiches gilt für die Gliedkirchen, die dem ARGG nach Art. 10a Abs 2 der GO-EKD zugestimmt haben. Für die Gliedkirchen, die ihre Zustimmung noch nicht erteilt haben, wird das Änderungsgesetz durch Zustimmung zum ARGG in der geänderten Fassung wirksam.

Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz	Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes
§ 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts näher zu regeln. Es erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren. Das kirchliche Recht, die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen durch kirchliche Tarifverträge vorsieht, bedarf der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.	§ 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (1) 1 Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen näher zu regeln. 2 Hierfür erlässt es eine Ordnung; es kann dabei die Gestaltungsmöglichkeiten gliedkirchlichen Rechts nutzen. 3 Die Ordnung setzt das Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland voraus. 4 Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren. (2) 1 Bestehen neben den Regelungen nach Absatz 1 Satz 4 Arbeitsrechtsregelungen der Gliedkirchen, ist bei Neugründungen eine Festlegung durch den Rechtsträger zu treffen; ein Wechsel zwischen den nebeneinander geltenden Arbeitsrechtsregelungen ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig. 2 Er bedarf der Zustimmung der für die jeweiligen Rechtsträger bisher zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission. 3 Die Zustimmung ist zu erteilen, es sei denn, der beabsichtigte Wechsel ist unbillig. 4 Unbillig ist er insbesondere, wenn er erkennbar sachfremden Erwägungen beruht. 5 Wird die Zustimmung nicht erteilt,

Stand 7.05.20

kann sie auf Antrag durch das Kirchengericht gemäß § 17 ersetzt werden. 6 Das gliedkirchliche Recht kann die Zuständigkeit eines anderen Kirchengerichts begründen.

(3) 1 Die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 1 Satz 1 getroffenen Regelungen durch Rechtsträger, die die am 31. Dezember 2018 angewendet haben, hat Bestandsschutz. 2 Gleiches gilt für Rechtsträger, die Einrichtungen auf dem Gebiet mehrerer Gliedkirchen betreiben und zum 31. Dezember 2018 eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung anwenden."



Kirchenamt der EKD · Postfach 21 02 20 · 30402 Hannover

Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammen-
schlüsse der Evangelischen Kirche in Deutschland

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.

03. Juli 2014

Unser Zeichen:
AZ.: 2700/9B.126

Bei Rückfragen:

OKR Detlev Fey

Telefon: (0511) 2798(0) -253
Telefax: (0511) 2798 - 99253
email: detlev.fey@ekd.de
Sekretariat: Frau Sigrid Reindl
Telefon: (0511) 2798(0)-257
email: sigrid.reindl@ekd.de

Ausführungen zu § 16 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes

Aus gegebenem Anlass und wie in der Kirchenkonferenz am 26. Juni 2014 angekündigt, wird im Folgenden die Regelung des § 16 ARGG noch einmal erläutert.

§ 16 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (vom 13. November 2013, ABl.EKD 2013 S. 420) enthält die grundsätzliche Bestimmung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland. Die Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

§ 16

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts näher zu regeln. Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung. Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren. Soweit das kirchliche Recht die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsieht, bedarf der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung einer Arbeitsrechtsregelung auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.

Satz 1 der Regelung ermächtigt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., eine Arbeitsrechtliche Kommission zu etablieren, die die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie in Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelt. Damit bringt die Synode der EKD zum Ausdruck, dass für die Diakonie die Arbeitsvertragsrichtlinien der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland den Regelfall darstellen sollen. Die "AVR-Diakonie Deutschland" erhalten somit den Charakter einer "tariflichen Leitwährung" für die Diakonie.

Satz 4 von § 16 bestimmt, dass das gliedkirchliche Recht für die Diakonie die Geltung "weiterer" Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsehen kann. "Weiterer" ist im Sinne von "zusätzlich neben" den AVR-Diakonie Deutschland zu verstehen. Besteht die Möglichkeit, nach dem gliedkirchlichen Recht, neben den AVR-Diakonie Deutschland auch andere Arbeitsrechtsregelungen anzuwenden, bedarf nur der Wechsel einer kollektivrechtlichen Grundlage und somit einer Arbeitsrechtsregelung oder eines kirchlichen Tarifvertrages. Aus § 16 Satz 3 folgt, dass es für "AVR-Diakonie Deutschland-Direktanwender", die bei Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes entsprechende Arbeitsverträge vereinbart hatten und diese Praxis künftig fortsetzen, keiner weiteren gliedkirchlichen Regelung bedarf.

Mit dieser Regelung will der kirchliche Gesetzgeber gewährleisten, dass die AVR-Diakonie Deutschland grundsätzlich in allen gliedkirchlichen diakonischen Werken zur Anwendung gelangen können. Dies ist bereits deswegen erforderlich, weil in nahezu allen Regelungen überregionale und regionale Träger mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die AVR-Diakonie Deutschland vereinbart haben. Für diese Einrichtungen wäre es zumindest für den bestehenden Mitarbeiterbestand problematisch, diese auf eine andere Arbeitsvertragsordnung zwingen zu wollen, da in vielen Fällen eine entsprechende Änderung der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme Klauseln ausgeschlossen wäre.

Aber auch über diese Fälle hinaus sollen die AVR-Diakonie Deutschland wieder stärker die Leitwährung für das Arbeitsrecht der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. In diese Richtung weist bereits die Kundgebung der Synode "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" vom 9. November 2011. Die Synode betonte dabei, dass es sowohl sachlich als auch politisch geboten ist, das Arbeitsrecht in der Diakonie einheitlicher zu gestalten.

Der Wortlaut dieses Schreibens ist inhaltlich mit dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. abgestimmt. Es wird darum gebeten, dieser Erläuterung im Rahmen der gliedkirchlichen Rezeption des ARGG-EKD Rechnung zu tragen.

