

Az.: 3635-02- DAR Bö

Kiel, den 20.10.2022

V o r l a g e

der Kirchenleitung

für die Tagung der Landessynode vom 17. bis 19. November 2022

Gegenstand: Vereinheitlichung des Arbeitsrechts der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

1. Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) [Anlage 1]
2. Die Landessynode nimmt den Entwurf der Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN) [Anlage 2] zur Kenntnis.
3. Etwaige sich aus der Überleitung der Mitarbeitenden der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnentarifvertrag (KAT) ergebende Personalmehrkosten werden, bezogen auf die Gesamtheit der Personalkosten für den jeweiligen Kirchenkreis, seine kirchlichen Körperschaften und rechtlich unselbständigen Dienste und Werke, unter Zugrundelegung der Entgelttabelle, der Sonderentgelte und der kinderbezogenen Entgeltbestandteile der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung und der Bezüge nach Überleitung in die Tabellenwerte der Entgelttabelle des KAT (jeweils Stand 31. Dezember 2022) und bezogen auf einen Zeitraum von fünf Jahren ab Inkrafttreten des ARRG, auf Nachweis gemeinschaftlich durch die Nordkirche getragen werden. Erforderliche zusätzliche Kosten für eine übergangsweise personelle Aufstockung im Personalbereich der Kirchenkreisverwaltungen zur Überleitung der Mitarbeitenden KAT werden zu den Mehrkosten gerechnet.
Die Landessynode nimmt zur Kenntnis, dass hinsichtlich der gesamtkirchlichen Finanzierung etwaiger Mehrkosten die Kirchenleitung zeitnah in Gespräche mit dem Finanzbeirat eintreten wird.

Anlagen:

- Nr. 1: Entwurf des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- Nr. 2: Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

- Nr. 3: Stellungnahme VELKD
- Nr. 4: Stellungnahme Junge Nordkirche
- Nr. 5: Stellungnahme Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit
- Nr. 6 a und 6 b: Stellungnahme Diakonische Landesverbände
- Nr. 7: Stellungnahme des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland
- Nr. 8: Beschlussvorschlag für die Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern
- Nr. 9: Stellungnahme AG MAV Diakonisches Werk Hamburg
- Nr. 10: Stellungnahme AG MAV Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Beteiligt wurden:

Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern
Ausschuss für Dienst- und Arbeitsrecht
Rechtsausschuss
Diakonische Landesverbände
VKDA
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
AG MAV der Diakonischen Werke
Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit
Junge Nordkirche
EKD
VELKD

Finanzielle Auswirkungen:

Etwaige Personalmehrkosten aus Anlass der Überleitung der Mitarbeitenden aus den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern in die Entgeltordnung des KAT. Erste überschlägige Berechnungen haben ergeben, dass keine nennenswerten finanziellen Mehraufwendungen mit der Überleitung in die Entgelttabelle des KAT einhergehen dürften. Des Weiteren wird auf Beschlussziffer 3 der Anlage 8 verwiesen.

Für eine übergangsweise personelle Aufstockung im Personalbereich der beiden Kirchenkreisverwaltungen fallen befristet Mehrkosten an, um die Mitarbeitenden in das Tarifwerk überzuleiten.

Die Kosten für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission, für die teilweisen Freistellungen der Vertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission und die Reisekosten für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission entfallen.

Administrative Folgenabschätzung:

Kirchenkreise: Verwaltungsaufwand für die Kirchenkreisverwaltungen Mecklenburg und Pommern für die Überleitung der Mitarbeitenden in den KAT

Begründung:

I. zum Kirchengesetz (Beschlussziffer 1)

Allgemeines:

Im Jahr des 10-jährigen Bestehens der Nordkirche kann nun auch der lange Prozess des Ringens um ein einheitliches Arbeitsrecht für alle Mitarbeitenden in der verfassten Kirche der Nordkirche (erfolgreich) zum Abschluss gebracht werden. Die wesentlichen Erkenntnisse aus Zwischentappen auf diesem Weg seit der Fusion der ehemaligen drei Kirchen werden im einheitlichen kirchengemäßen Arbeitsrecht für die Nordkirche und damit in diesem Kirchengesetz bekräftigt und weitergeführt. Zu er-

wähnen ist dabei insbesondere das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG.EKD) vom 13. November 2013, das auf den wegweisenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 basiert und als kirchengemäßes Arbeitsrecht den kirchengemäßen Tarifrechtsweg gleichrangig neben den Dritten Weg der kollektivrechtlichen Arbeitsrechtsetzung stellt. Es wird daran erinnert, dass sich der kirchliche Tarifrechtsweg in einem entscheidenden Punkt vom säkularen Tarifrecht unterscheidet: an die Stelle eines möglichen Arbeitskampfes tritt eine verbindliche Schlichtung. Im Übrigen gelten für den kirchengemäßen Tarifrechtsweg dieselben gesetzlichen Vorgaben wie für den weltlichen; Artikel 9 Abs. 3 GG und das Tarifvertragsgesetz sind zu beachten.

§ 13 Absatz 1 ARGG.EKD stellt heraus, dass die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden durch Tarifverträge geregelt werden können, sofern diese den Grundsätzen der §§ 2 bis 5 entsprechen und die nachfolgend bestimmten Anforderungen erfüllt werden.

Die Landessynode der Nordkirche hat dem ARGG.EKD im Jahr 2018 für die verfasste Kirche und ihre Diakonie mit einer Besonderheit für die Mitglieder der Diakonischen Landesverbände durch Kirchengesetz zugestimmt. Das ARGG.EKD ist für die Nordkirche mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Geltung gesetzt worden.

Dieses Kirchengesetz knüpft an die Vorgaben des ARGG.EKD an, bekräftigt die Spezifika kirchengemäßen Tarifrechts für die Nordkirche und trägt den Besonderheiten, die sich aus den synodalen Eckpunkten, wie sie auf der Septembersynode 2018 für einen nordkirchlichen Arbeitgeberverband formuliert wurden, sowie den Gegebenheiten in den diakonischen Landesverbänden der Nordkirche Rechnung. Für den verfasst-kirchlichen Bereich soll ab dem 1. Juli 2023 flächendeckend der Tarifrechtsweg zur Anwendung kommen. Dabei gilt es, § 56 Absatz 4 Satz 3 des Einführungsgesetzes zu beachten. Danach bedarf die Umsetzung der Entscheidung über die zukünftige einheitliche Arbeitsrechtssetzung der Zustimmung der Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern. Die Abläufe sind so geplant, dass die beiden Kirchenkreissynoden vor der Tagung der Landessynode jeweils ihre Zustimmung unter dem Vorbehalt erklären, dass von der Landessynode am Kirchengesetzentwurf und von den Organen des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger (VKDA) am Satzungsentwurf keine materiell-rechtlichen Änderungen mehr vorgenommen werden. Die Kirchenkreisleitungen Mecklenburg und Pommern haben zwischenzeitlich eine entsprechende Beschlussempfehlung in Richtung der Kirchenkreissynoden ausgesprochen. Sie verweisen darin auch darauf, dass eine gemeinschaftliche Finanzierung etwaiger Mehrkosten, die durch die Überleitung der Mitarbeitenden in den KAT entstehen, durch die Nordkirche sichergestellt werden muss (siehe Anlage 8). Da die Vereinheitlichung des Arbeitsrechts in der Nordkirche eine fusionsbedingte Notwendigkeit ist, ist dieses Anliegen gerechtfertigt.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 1:

Absatz 1 verweist auf den Grundauftrag der Kirche und ihrer Diakonie. Dieser ist leitend für alles Wirken der kirchlichen Mitarbeitenden und verbindet sie zu einer Dienstgemeinschaft in Erfüllung dieses Auftrags. Daraus erwachsen arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig verschiedene Anforderungen für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, die sich von der kollektiven Arbeitsrechtssetzung im weltlichen Bereich unterscheiden (dürfen). Daher soll dieser Ausgangspunkt, der gleichsam den Rahmen vorgibt, als Grundsatz im Gesetz noch einmal benannt werden.

Absatz 2 verweist dynamisch auf das ARGG.EKD, das für die Nordkirche durch das Zustimmungsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Um die Grundsätze kirchengemäßen Arbeitsrechts, die im ARGG.EKD geregelt sind, nicht noch einmal im Einzelnen aufzuführen zu müssen, wird die Verweisung vorgenommen.

Zu § 2:

Es wird bestimmt, dass mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes für alle privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Nordkirche ein kirchliches Arbeitsrecht Anwendung findet, das tarifvertraglich auf dem sogenannten Zweiten Weg zustande kommt. Dies gilt uneingeschränkt für den Bereich der verfassten Kirche. Im Bereich der Diakonie wird an der bestehenden Rechtslage nichts verändert. Um den geschichtlich gewachsenen Besonderheiten in der Diakonie, die im Zuge des Zustimmungsgesetzes der Nordkirche zum ARGG.EKD in Anbetracht der Uneinheitlichkeit der Arbeitsrechtssetzung im Bereich der Mitglieder der drei diakonischen Landesverbände in der Nordkirche einen umfangreichen Diskurs ausgelöst haben, weiterhin ausreichend Rechnung zu tragen, wird in Satz 2 Nr. 3 bestimmt, für welche diakonischen Anstellungsträger die kollektive Arbeitsrechtsetzung im Tarifrechtsweg gilt. Dies sind die Mitarbeitenden der diakonischen Landesverbände und die Mitarbeitenden der Mitglieder der diakonischen Landesverbände, die dem VKDA zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kirchengesetzes angehören oder nach Inkrafttreten Mitglied im VKDN, werden. Im Übrigen wird auf § 6 des Kirchengesetzes verwiesen.

Zu § 3:

Entscheidet sich ein kirchlicher Gesetzgeber für das Tarifvertragssystem, so sind an einen kirchlichen Dienstgeberverband dieselben Anforderungen zu stellen, wie an einen weltlichen Arbeitgeberverband. Die nach Art. 9 Abs. 3 GG vorgegebenen Kriterien für einen Arbeitgeberverband sind auch für einen kirchlichen Dienstgeberverband verbindlich. Artikel 140 GG i. V. m. Art 137 Abs. 3 WRV steht dem nicht entgegen. Gleiches gilt für das Tarifvertragsgesetz als ein für alle geltendes Gesetz. Der kirchliche Dienstgeberverband muss privatrechtlich organisiert, seine Zusammensetzung und Beschlüsse müssen demokratisch durch die Mitglieder bestimmt werden. Voraussetzung für die Tariffähigkeit ist aber auch, dass der Abschluss von Tarifverträgen zu den satzungsgemäßen Aufgaben des Verbandes gehört.

Die Landessynode hatte im September 2018 folgende Eckpunkte für einen Dienstgeberverband für die Nordkirche formuliert:

1. Das gemeinsame Arbeitsrecht soll ein tarifliches sein.
2. Die Struktur der Arbeitgeberseite wird dazu neu geordnet werden. Entsprechend dem Fusionsprozess zur Nordkirche müssen daran alle Betroffenen beteiligt werden.
3. Angestrebt wird weiterhin eine gemeinsame Gestaltung der Arbeitgeberseite von verfasster Kirche und Diakonie für alle, die auf den „Zweiten Weg“ unterwegs sind.
4. Die Arbeit an der neuen Struktur der Arbeitgeberseite soll umgehend aufgenommen werden.

In einem längeren Prozess unter Federführung einer von der Kirchenleitung eingesetzten Arbeitsgruppe ist in Zusammenarbeit mit den Organen des VKDA, der seit Begründung des kirchlichen Tarifrechtsweges in der ehemaligen Nordelbischen Kirche die Funktion des kirchlichen Arbeitgeberverbandes innehat, eine neue Struktur des Dienstgeberverbandes in der Satzung des VKDA erarbeitet worden, die diesen Eckpunkten und den Grundsätzen des ARGG.EKD entspricht. Es ist geplant, dass

die geänderte Satzung Ende November 2022 von der Mitgliederversammlung des VKDA beschlossen wird. Der Gesamtvorstand hat bereits seine Zustimmung zu der neuen Satzung für den Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN) signalisiert.

Der VKDN als kirchliche Dienstgeberkoalition soll in Nachfolge für den im ehemaligen nordelbischen Kirchengebiet agierenden VKDA für die verfasste Kirche sowie die Diakonischen Landesverbände und ihre Mitglieder, soweit sie Mitglied im VKDN sind, die Tarifverträge mit den Gewerkschaften abschließen und so die einheitlichen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden gestalten.

Wesentliche Voraussetzung für die kirchliche Arbeitsrechtsetzung im Tarifrechtsweg ist die in § 13 Abs. 2 ARGG.EKD normierte Bedingung der uneingeschränkten Friedenspflicht. Diese wird durch eine Inbezugnahme der Grundlagen der kirchengemäßen Tarifvertragsbeziehung (13 Absatz 2 ARRG.EKD) umgesetzt.

Der VKDA hat 2021 einen neuen Grundlagentarifvertrag mit den Gewerkschaften abgeschlossen, der dieser Vorgabe entspricht. Dieser Tarifvertrag wird über § 7 weiter in Geltung bleiben. Gleiches gilt für eine Schlichtungsvereinbarung, die ebenfalls 2021 (neu) abgeschlossen worden ist.

Zu § 4:

Durch die Allgemeinverbindlichkeit werden die kirchlichen Dienstgeber normativ an den kirchengemäß ausgestalteten Tarifrechtsweg der Nordkirche und an seine materiellen Ergebnisse gebunden. Dies gilt für sämtliche Dienstgeber im verfasst kirchlichen Bereich, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft im VKDN. Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die die Tarifverträge als Mindestbedingungen beinhalten. Tarifrechtliche Arbeitsbedingungen sind Mindestbedingungen. Es gilt das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Absatz 3 TVG.

Zu § 5:

Diese Regelung knüpft an § 2 des in Geltung befindlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für den Tarifrechtsbereich im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Kirche an. Leitend ist, dass die in den Tarifverträgen vereinbarten Regelungen auf alle Mitarbeitenden anzuwenden sind ohne Rücksicht darauf, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht. Es soll vermieden werden, dass Mitarbeitenden, die keiner Gewerkschaft angehören, Nachteile entstehen. Für die Dienstgeber bedeutet dies, dass sie ihre Mitarbeitenden schuldrechtlich so zu stellen haben, als seien sie Gewerkschaftsmitglied.

Zu § 6:

In den vergangenen Jahren sind in den Landesverbänden Hamburg und Schleswig-Holstein etliche Mitglieder von der Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinie der Diakonie Deutschland zur Anwendung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) gewechselt. Gleichwohl gibt es eine nicht unbeachtliche Anzahl von Mitgliedern, die anderes Tarifrecht anwenden. Als kirchengemäßes Tarifrecht finden in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland Anwendung.

Die Regelung in Absatz 2 trägt der Tatsache Rechnung, dass für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg – Vorpommern und seiner Mitglieder die Arbeitsrechtsetzung auf dem Dritten Weg erfolgt. Aktuell werden ca. 97% aller Mitarbeitenden im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern von den arbeitsrechtlichen

Regelungen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern beschlossen werden, erfasst.

Für Mitglieder der Diakonischen Landesverbände, die weder den Zweiten noch den Dritten Weg der Arbeitsrechtsetzung für ihre Mitarbeitenden beschreiten, wird auf die Grundsätze des ARGG.EKD verwiesen. Danach sollen die Diakonischen Landesverbände auch weiterhin darauf hinwirken, dass die Grundsätze des ARRG.EKD umgesetzt werden. Nach einer aktuellen Umfrage bei den Diakonischen Landesverbänden hat sich der Anteil der Mitglieder, die weder tarifvertraglich noch AVR-gebunden sind, in den vergangenen vier Jahren von 20% auf 15% reduziert. Dies ist eine beachtliche Entwicklung.

Zu § 7:

Diese Regelung stellt sicher, dass die bestehenden Tarifverträge, die vom VKDA mit den Gewerkschaften geschlossen wurden, auch nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes weiter gelten, solange sie nicht durch neue Tarifverträge ersetzt werden. Dies ist zwingend erforderlich. Das betrifft sowohl den Grundlagentarifvertrag und die Schlichtungsvereinbarung, die der VKDA mit den Gewerkschaften geschlossen hat, als auch die Tarifverträge, die den Arbeitsverhältnissen der Mitarbeitenden im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Kirche zugrunde liegen und den Mitarbeitenden der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes durch einen Überleitungstarifvertrag zugrunde gelegt werden.

Zu § 8:

Das Kirchengesetz löst die in Geltung befindlichen „Vorgängergesetze“ ab. Als Zeitpunkt des Inkrafttretens ist der 1. Juli 2023 bestimmt. Dieser späte Zeitpunkt ist erforderlich, um durch die Mitgliederversammlung des bestehenden Arbeitgeberverbandes (VKDA) die neue Satzung für den Dienstgeberverband (VKDN) sowie einen Überleitungstarifvertrag für die Mitarbeitenden der in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern Tätigen beschließen zu können und deren Überleitung vorzunehmen.

Absatz 3 greift die Regelung von § 56 Absatz 4 Satz 3 des Einführungsgesetzes auf. Danach bedarf die Umsetzung der Entscheidung über das einheitliche Arbeitsrecht für die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern der Zustimmung der jeweiligen Kirchenkreissynoden. Zur weiteren Begründung wird auf die Allgemeine Begründung, letzter Absatz, verwiesen.

II. Zur Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Beschlussziffer 2)

Unter Berücksichtigung der von der Landessynode im September 2018 formulierten Eckpunkte (siehe Begründung Kirchengesetz § 3) hat eine von der Kirchenleitung eingesetzte Arbeitsgruppe die bestehende Satzung des VKDA überarbeitet. Insbesondere ist auf folgende Änderungen hinzuweisen:

§ 8 Absatz 2 bis 4

Die Mitglieder können wie bisher ihr Stimmrecht selbst in der Mitgliederversammlung ausüben oder sich gegenseitig zur Vertretung ermächtigen oder ihre Stimmen übertragen. Neu ist die Möglichkeit, dass Kirchenkreissynoden oder Kirchenkreisverbandssynoden für ihre Kirchengemeinden und den Kirchenkreis bzw. die Kirchen-

kreise einen oder mehrere Vertreter wählen können, die für die je einzelnen Mitglieder das Stimmrecht in der Mitgliederversammlung ausüben.

§ 11

Die Anzahl der gewählten Mitglieder im Verbandsrat (bisher Gesamtvorstand) wird gleichmäßig für die Diakonie und die verfasste Kirche auf jeweils sechs Mitglieder festgesetzt. Für die verfasste Kirche verteilen sich die zu wählenden Mitglieder so, dass jeder Sprengel mit zwei Mitgliedern vertreten sein muss.

Neu ist auch, dass ein ordiniertes Mitglied im Gesamtvorstand vertreten sein muss (§ 11 Absatz 1 Buchstabe c), um dem Charakter als kirchlicher Arbeitgeberverband auch in der personellen Besetzung der Organe besonderen Ausdruck zu verleihen. Auch in den Tarifkommissionen soll jeweils ein ordiniertes Mitglied vertreten sein (siehe § 15 Absätze 2 und 3).

§ 12

Die Entscheidungen über den Abschluss von Tarifverträgen bedürfen eines doppelten Quorums. Sie erfordern die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats sowie für den Bereich des KAT die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats der verfassten Kirche und für den Bereich des KTD die Mehrheit der Stimmen der Diakonie.

§ 15

Die Tarifkommissionen sollen mindestens mit acht Mitgliedern besetzt sein; darunter jeweils zwei Mitglieder aus jedem Sprengel für die Tarifkommission für die verfasste Kirche. Jeweils eine Person wird jeweils aus dem anderen Tarifbereich vertreten sein und ein Mitglied soll ein ordiniertes geistliches Mitglied sein.

Die neue Satzung wird derzeit auf ihre Eintragungsfähigkeit bei Vereinsregister geprüft. Sie soll Ende November 2022 in der Mitgliederversammlung des VKDA beschlossen werden.

Entwurf

**Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen
der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**§ 1
Grundsätze**

(1) Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Dieser Auftrag erfordert auch in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet Dienstgeber und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft, die auch im verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet.

(2) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes werden gemäß den Grundsätzen des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze – ARGG-EKD) vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420), das durch Kirchengesetz vom 14. November 2018 (ABl. EKD 2018 S. 273) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

**§ 2
Tarifrechtliche Regelungen**

Die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitenden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie werden kirchengemäß tarifvertraglich geregelt für:

1. die Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sowie die aus diesen gebildeten Verbänden mit ihren Diensten und Werken,
2. die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland mit ihren Diensten und Werken und
3. die Diakonischen Werke – Landesverbände – und ihre Mitglieder, soweit sie Mitglied im Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN) sind.

**§ 3
Tarifvertragsparteien**

Dienstgeberverband für die Dienstgeber nach § 2 ist der VKDN. Die Dienstgeber sind an seine Satzung gebunden. Der VKDN kann Tarifverträge nur mit Gewerkschaften abschließen, die sich vertraglich den Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifvertragsbeziehung verpflichtet haben.

§ 4 Allgemeinverbindlichkeit

Die vom VKDN und den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge sowie die sonstigen vom VKDN nach Maßgabe seiner Satzung getroffenen Regelungen sind für die Dienstgeber verbindlich. Für die Dienstgeber nach § 2 Satz 2 Nummer 1 und 2 gilt dies unabhängig davon, ob diese Mitglied im VKDN sind oder nicht. Es dürfen nur Arbeitsverhältnisse geschlossen werden, die diesen abgeschlossenen Tarifverträgen entsprechen. Es darf nicht zu Lasten der Mitarbeitenden von den Tarifverträgen abgewichen werden.

§ 5 Differenzierungsverbot

Die tarifrechtlichen Regelungen nach § 2 sind auf alle Mitarbeitenden anzuwenden, ohne Rücksicht darauf, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht.

§ 6 Ergänzende Regelungen für die Diakonie

(1) Für die Mitglieder der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein - Landesverbände -, die nicht Mitglied im VKDN sind, finden als kirchengemäße Arbeitsrechtssetzung in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V erfolgt die Festlegung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern. Dies gilt in der Regel auch für seine Mitglieder. Rechtsgrundlage ist die Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes in Mecklenburg-Vorpommern e.V. vom 1. und 23. September 2020 (KABI. S. 38) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Im Übrigen gilt für die Diakonischen Werke - Landesverbände - das Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie vom 27. Oktober 2018 (KABI. S. 450) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Die Diakonischen Werke - Landesverbände - sollen darauf hinwirken, dass die Grundsätze des Kirchengesetzes nach Absatz 3 bei ihren Mitgliedern umgesetzt werden.

§ 7 Übergangsvorschriften

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes bestehenden, zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland und den Mitarbeiterorganisationen (Gewerkschaften) geschlossenen Tarifverträge, bleiben bis zu deren Aufhebung in Kraft.

§ 8 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

(2) Gleichzeitig mit Absatz 1 treten außer Kraft

1. das Kirchengesetz über die Regelung der Rechtsverhältnisse der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in der Nordelbischen Evangelischen-Lutherischen Kirche (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 9. Juni 1979 (GVOBl. S. 193);

2. das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.MP) vom 13. November 2011 (ABl. S. 115) und 19. November 2011 (KABl S. 85), das durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 27. Oktober 2018 (KABl. S. 450) geändert worden ist.
3. die Verordnung über die Erstattung von Abfindungen an Kirchengemeinden mit bis zu fünf Mitarbeitern vom 5. November 1993 (KABl 1994 S. 16) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs.

Entwurf

Satzung

des Verbands kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

§ 1

Name und Sitz

- (1) Der Verband führt den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ (nachfolgend: VKDN).
- (2) Er ist ein rechtsfähiger Verein und hat seinen Sitz in Hamburg.
- (3) Er ist in das Vereinsregister eingetragen.

§ 2

Zweck

- (1) Der VKDN verfolgt den Zweck, die Förderung und Bewahrung einheitlicher kirchengemäßer Arbeitsbedingungen im kirchlichen und diakonischen Dienst und die Förderung und Wahrung eines kirchengemäßen Interessenausgleichs mit den Arbeitnehmern. Dies geschieht in gemeinsamer Verantwortung für den kirchlichen Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen.
- (2) Der VKDN ist Arbeitgeberverband im Sinne des § 5 Absatz 1 Nr. 5 Körperschaftssteuergesetz.
- (3) Der VKDN verfolgt seinen Zweck insbesondere durch:
 - Verhandlung, Abschluss und Beendigung von Tarifverträgen und entsprechenden Vereinbarungen
 - Beratung, Fortbildung und Unterstützung seiner Mitglieder in tarifrechtlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
 - Informationsweitergabe an die Mitglieder zu aktuellen Entscheidungen im Arbeits- und Tarifrecht

Der VKDN kann für besondere, sachlich abgrenzbare Bereiche Sonderregelungen oder Tarifverträge vereinbaren.

- (4) Der VKDN weiß sich an die Grundsätze kirchlichen Arbeitsrechts gebunden. Es dürfen nur Tarifverträge und entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen werden, die den von der Landessynode beschlossenen Grundsätzen, insbesondere dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz, (Fundstelle muss nach Beschluss der Landessynode noch eingefügt werden) entsprechen. Im Falle der Kündigung des „Tarifvertrages zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft“ durch eine einzelne Mitarbeiterorganisation werden Verhandlungen über neue Vereinbarungen mit allen Mitarbeiterorganisationen gemeinsam geführt.

§ 3

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 4

Mitgliedschaft

(1) Mitglieder des VKDN können sein:

- a) die Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sowie die aus diesen gebildeten Verbänden mit ihren Diensten und Werken,
- b) die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland mit ihren Diensten und Werken,
- c) rechtlich selbständige Dienste und Werke, die der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zugeordnet sind, soweit die Zuordnung nicht durch ein Diakonisches Werk erfolgt ist,
- d) die Diakonischen Werke – Landesverbände – ihre Hilfswerke und Träger diakonischer Arbeit, die als selbstständige juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts Mitglied in einem Diakonischen Werk – Landesverband – der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sind.

(2) Die Aufnahme in den VKDN erfolgt auf in Textform zu stellenden Antrag vorläufig durch Beschluss des Verbandsrats. Sie ist endgültig, sofern die Mitgliederversammlung auf ihrer nächsten Sitzung dem Beschluss des Verbandsrats nicht widerspricht.

Die öffentlich-rechtliche Körperschaft, die im Wege einer Zusammenlegung die kirchengesetzlich oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag bestimmte Gesamtrechtsnachfolge eines Mitglieds antritt, wird Mitglied des VKDN. Der Verbandsrat kann der Mitgliedschaft innerhalb eines halben Jahres widersprechen.

(3) Die Mitgliedschaft endet durch in Textform zu erklärenden Austritt, durch Beendigung der Mitgliedschaft in einem Diakonischen Werk gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d), durch Widerspruch im Sinne des § 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2, durch Ausschluss durch die Mitgliederversammlung oder durch Auflösung des Mitglieds. Ein Austritt kann nur zum Ende eines Geschäftsjahrs, unter Berücksichtigung einer dreimonatigen Frist vor Ablauf eines Geschäftsjahrs erklärt werden. Ausschlussgründe sind:

- a) Verstöße gegen sich aus der Satzung ergebende Mitgliedspflichten;
- b) Verstöße gegen die Interessen des VKDN;
- c) Nichtleistung des Jahresbeitrags gegenüber dem Verband trotz zweimaliger Aufforderung;
- d) Verlust der Tariffähigkeit.

Der Ausschluss wird mit dem Ablauf des Kalendermonats wirksam, in welchem dem Mitglied der Beschluss durch eingeschriebenen Brief oder gegen Empfangsbestätigung bekanntgegeben wird.

§ 5

Rechte der Mitglieder

Die Mitglieder haben folgende Rechte:

- a) Initiativ- und Antragsrecht in der Mitgliederversammlung,
- b) Initiativ- und Antragsrecht gegenüber dem Verbandsrat im Hinblick auf den Abschluss bzw. die Änderung von Tarifverträgen,
- c) Stimmrecht in der Mitgliederversammlung,
- d) das Recht auf Information durch den VKDN über die geschlossenen Tarifverträge und andere Vereinbarungen,
- e) das Recht auf Beratung, Fortbildung und Unterstützung in tarifrechtlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten,
- f) das Recht auf Information über aktuelle Entscheidungen im Arbeits- und Tarifrecht.

§ 6

Pflichten der Mitglieder

Die Mitglieder sind verpflichtet,

- a) die vom VKDN geschlossenen Tarifverträge und andere Vereinbarungen anzuwenden,
- b) die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des Verbandsrats umzusetzen,
- c) die erforderlichen Auskünfte (insbesondere über die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umsetzung der Tarifverträge und über die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) zu erteilen, die für die Arbeit des VKDN notwendig sind,
- d) die von der Mitgliederversammlung festgesetzten Mitgliedsbeiträge zu zahlen.

Ist die Existenz eines Mitglieds oder dessen Aufgabenerfüllung gefährdet, kann das Mitglied den Verbandsrat auffordern, mit den Tarifpartnern zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage Sonderregelungen zu treffen.

§ 7

Organe

Organe des VKDN sind die Mitgliederversammlung, der Verbandsrat, die Tarifkommission für kirchlich Beschäftigte (TKB) und die Tarifkommission für diakonisch Beschäftigte (TDB).

§ 8

Mitgliederversammlung

- (1) Die Mitgliederversammlung ist die Versammlung der Vertreter und Vertreterinnen der Mitglieder.
- (2) In der Mitgliederversammlung hat jedes Mitglied mindestens eine Stimme. Hat ein Mitglied mehr als zehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mindestens die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit gegen Entgelt tätig sind, so hat es für über zehn hinausgehende je angefangene zehn weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine weitere Stimme.
- (3) Die Mitgliedervertreter nach Absatz 4 und die Mitglieder können sich gegenseitig zur Vertretung ermächtigen oder ihre Stimmen übertragen. Die Übertragung erfolgt durch schriftliche Vollmacht.
- (4) Die Kirchenkreissynoden bzw. Kirchenkreisverbandssynoden können entscheiden, dass für ihre Kirchengemeinden und den Kirchenkreis bzw. die Kirchenkreise ein oder mehrere

Mitgliedervertreter gewählt werden, die in der Mitgliederversammlung mit der sich aus Absatz 2 ergebenden Stimmenzahl für jedes einzelne Mitglied die Kirchengemeinden bzw. Kirchengemeindeverbände und den Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband vertreten. Jeder Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband setzt die Anzahl der Mitgliedervertreter fest. Die Wahl erfolgt auf einer einheitlichen Wahlvorschlagsliste durch die jeweilige Kirchenkreis- bzw. Kirchenkreisverbandssynode. Werden zwei oder mehrere Vertreter in die Mitgliederversammlung gewählt, wird die Anzahl der Stimmen gleichmäßig auf die Vertreter verteilt. Für jeden Mitgliedervertreter ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen.

(5) Personen, die Mitglieder der Organe einer Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung sind, die mit dem Verband Tarifverträge abschließt, sowie deren hauptamtliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen können weder Vertreter bzw. Vertreterinnen noch Bevollmächtigte eines Mitgliedes sein.

§ 9

Aufgaben der Mitgliederversammlung

(1) Die Mitgliederversammlung beschließt insbesondere über:

- a) Änderung der Satzung,
- b) Feststellung des Haushaltsplans einschließlich des Stellenplans aufgrund der Vorschläge des Verbandsrats,
- c) Festsetzung der zur Deckung der Ausgaben erforderlichen Mitgliedsbeiträge,
- d) Genehmigung der Jahresrechnung und Entlastung des Verbandsrats,
- e) Wahl der Mitglieder des Verbandsrats nach § 11 Absatz 1 Buchstabe a),
- f) den Abschluss von Tarifverträgen anstelle des Verbandsrats, wenn dieser oder die Mitgliederversammlung es mit Mehrheit der Stimmen verlangen oder wenn ein Beschluss gemäß § 13 beanstandet wurde,
- g) Ausschluss von Mitgliedern,
- h) Auflösung des Verbands.

(2) Beschlüsse zu Absatz 1 Buchstaben a, g und h bedürfen einer Mehrheit von sowohl zwei Dritteln der vertretenen Stimmen der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) als auch der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d). Hierauf ist jeweils in der Einladung zur Mitgliederversammlung ausdrücklich hinzuweisen.

(3) Beschlüsse über den Abschluss von Tarifverträgen, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) erfassen, bedürfen der Zustimmung der Mehrheit der vertretenen Stimmen der Mitglieder sowie der Mehrheit der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c). Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschlüsse über den Abschluss von Tarifverträgen, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d) erfassen, bedürfen der Zustimmung der Mehrheit der vertretenen Stimmen der Mitglieder sowie der Mehrheit der vertretenen Stimmen der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d). Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 10

Durchführung der Mitgliederversammlung

(1) Die Mitgliederversammlung tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Sie ist ferner einzuberufen, wenn es der Verbandsrat, die Kirchenleitung oder ein Fünftel der Mitglieder verlangen. Die Mitgliederversammlung wird von dem oder der Vorsitzenden des

Verbandsrats einberufen und geleitet.

(2) Die Einladung zur Mitgliederversammlung soll in Textform mit einer Frist von einem Monat unter Angabe der Tagesordnung erfolgen. Außerordentliche Mitgliederversammlungen können mit einer Frist von fünf Tagen in Textform einberufen werden.

(3) Der Verbandsrat entscheidet, ob eine Sitzung in persönlicher Anwesenheit oder als Videokonferenz für alle oder einzelne Mitglieder durchgeführt wird. In Eilfällen kann der Vorsitzende über die Durchführung einer Mitgliederversammlung als Videokonferenz entscheiden.

(4) Die Mitgliederversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der vertretenen Mitglieder beschlussfähig.

§ 11 Verbandsrat

(1) Der Verbandsrat besteht aus bis zu 18 Verbandsratsmitgliedern; er setzt sich wie folgt zusammen:

a) zwölf von der Mitgliederversammlung gewählte Mitglieder, davon sechs Mitglieder aus dem Kreise der Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe a) und sechs aus dem Kreise der Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d); bei den Mitgliedern nach § 4 Absatz 1 Buchstabe a) muss jeder Sprengel mit zwei Mitgliedern vertreten sein,

b) ein Mitglied, das von der Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsandt wird,

c) zwei Mitglieder, die vom Kollegium des Landeskirchenamtes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsandt werden, darunter ein ordiniertes Mitglied aus den Diensten und Werken der Nordkirche nach § 4 Absatz 1 Buchstabe c),

d) ein Mitglied, das vom Diakonischen Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. entsandt wird,

e) ein Mitglied, das vom Diakonischen Werk Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. entsandt wird,

f) ein Mitglied, das vom Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern entsandt wird mit der Maßgabe, dass dieses Mitglied mit beratender Stimme an den Sitzungen des Verbandsrats teilnimmt, solange das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern nicht Mitglied im VKDN ist.

Es wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen geachtet.

(2) Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu wählen bzw. zu entsenden. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Mitglieder des Verbandsrats und ihre Stellvertretungen werden für die Dauer von sechs Jahren gewählt bzw. entsendet. Sie bleiben bis zur Konstituierung des Verbandsrats für die nächste Amtszeit im Amt. Eine Wiederwahl bzw. erneute Entsendung bisheriger Mitglieder und Stellvertretungen ist möglich.

(4) Der Verbandsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und eine erste Stellvertretung und eine zweite Stellvertretung für den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende, darunter mindestens jeweils ein Mitglied aus dem Kreise der kirchlichen

Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) und aus dem Kreise der diakonischen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d). Absatz 1 Satz 2 und Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Der bzw. die Vorsitzende wird abweichend von Absatz 3 jeweils für drei Jahre gewählt. Der bzw. die Vorsitzende soll wechselweise aus dem Kreise der kirchlichen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) und aus dem Kreise der diakonischen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d) gewählt werden mit der Maßgabe, dass der Wechsel erst dann erfolgen soll, wenn sich der bzw. die Vorsitzende nicht mehr für eine weitere Amtszeit zur Verfügung stellt bzw. nicht wiedergewählt wird.

(5) Gewählt wird durch Stimmzettel, auf denen die Kandidaten oder Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen sind (geheime Wahl). Durch Handzeichen kann gewählt werden, wenn nur ein Vorschlag vorliegt und sich kein Widerspruch erhebt.

(6) Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält; bei mehreren zu wählenden Kandidaten oder Kandidatinnen in der Reihenfolge der Stimmen.

(7) Bei Stimmgleichheit ist der Kandidat oder die Kandidatin des unterrepräsentierten Geschlechts gewählt. Bei Kandidaten bzw. Kandidatinnen gleichen Geschlechts entscheidet das Los.

(8) Die Mitgliedschaft im Verbandsrat endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Mitglied sein Amt niederlegt. In diesen Fällen ist für die restliche Amtszeit des Verbandsrats ein neues Mitglied zu wählen bzw. zu entsenden.

(9) Der Verbandsrat wird zu seinen Sitzungen von der bzw. dem Vorsitzenden, im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden von einem stellvertretenden bzw. einer stellvertretenden Vorsitzenden, mit einer Frist von zwei Wochen in Textform einberufen. Er soll mindestens dreimal jährlich zusammentreten.

(10) Der Verbandsrat entscheidet, ob seine Sitzungen in persönlicher Anwesenheit oder als Videokonferenz für alle oder einzelne Mitglieder durchgeführt werden. In Eilfällen kann der oder die Vorsitzende über die Durchführung einer Verbandsratssitzung als Videokonferenz entscheiden.

§ 12

Aufgaben des Verbandsrats

(1) Der Verbandsrat hat, neben den sonstigen ihm nach der Satzung zugewiesenen Aufgaben insbesondere folgende Aufgaben:

a) Entscheidungen der Mitgliederversammlung vorzubereiten und durchzuführen;

b) den Abschluss von Tarifverträgen; die Entscheidung über den Abschluss eines Tarifvertrages erfordert die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats. Der Verbandsrat kann die Entscheidung über den Abschluss von Tarifverträgen gemäß § 9 Absatz 1 Buchstabe f) an die Mitgliederversammlung verweisen. Auf Verlangen hat er im Fall einer Beanstandung gemäß § 13 die Entscheidung der Mitgliederversammlung herbeizuführen.

Tarifverträge, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 a) bis c) erfassen, dürfen nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1, Buchstaben a) bis c) abgeschlossen werden.

Tarifverträge, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 d) erfassen, dürfen nicht gegen die Mehrheit Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben d) und e) abgeschlossen werden.

- c) den Entwurf des Haushaltsplans aufzustellen und der Mitgliederversammlung vorzulegen;
- d) die Besetzung und die Aufgaben der Tarifkommissionen nach § 15 zu beschließen;
- e) über die vorläufige Aufnahme von Mitgliedern in den VKDN zu beschließen;
- f) seinen Vorsitzenden bzw. seine Vorsitzende und dessen bzw. deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen zu wählen.
- g) im Übrigen alle Maßnahmen zu treffen, die für die Erfüllung der Zwecke des VKDN erforderlich sind, soweit diese nicht der Mitgliederversammlung obliegen;
- h) die Einsetzung von Ausschüssen für einzelne Bereiche zu beschließen.

(2) Ist in einer Angelegenheit ein Beschluss des Verbandsrats erforderlich, jedoch wegen Eilbedürftigkeit in einer förmlichen Sitzung nicht herbeiführbar, ist mit Ausnahme von Absatz 1 Buchstabe g) ausnahmsweise eine Beschlussfassung in Textform zulässig. Hierfür ist die Zustimmung von drei Vierteln der Mitglieder des Verbandsrats zur Beschlussfassung in Textform und zum Beschlussvorschlag erforderlich.

(3) Der Verbandsrat beschließt über die Begründung, Veränderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen der Geschäftsführung und der weiteren Mitarbeitenden der Geschäftsstelle. Er übt die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle aus.

§ 13 Beanstandungen

Gegen Beschlüsse des Verbandsrats können von den Mitgliedern nach § 11 Absatz 1 Buchstaben b) und c) gemeinsam oder von den Mitgliedern nach § 11 Absatz 1 Buchstaben d) bis f) (solange das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern nicht Mitglied im VKDN ist von den Mitgliedern nach § 11 Absatz 1 Buchstaben d) und e)) gemeinsam binnen zwei Wochen nach Zugang der Beschlüsse Einwendungen erhoben werden. Der bzw. die Verbandsratsvorsitzende legt die betroffenen Beschlüsse samt den erhobenen Einwendungen dem Verbandsrat erneut zur Beschlussfassung vor. Hilft der Verbandsrat den Einwendungen nicht ab, legt dieser die Beschlüsse, gegen die sich die Einwendungen richten, der Mitgliederversammlung zur Entscheidung vor. Richtet sich die Einwendung gegen den Beschluss eines Tarifvertrages, gelten § 9 Absatz 3 und 4 entsprechend. Werden keine Einwendungen erhoben oder gibt die Mitgliederversammlung der Beanstandung nicht statt, sind die Beschlüsse endgültig.

§ 14 Vertretung im Rechtsverkehr

Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind der bzw. die Vorsitzende des Verbandsrats, seine bzw. ihre erste Stellvertretung oder seine bzw. ihre zweite Stellvertretung. Der bzw. die Vorsitzende ist mit einer Stellvertretung gemeinsam vertretungsberechtigt. Bei Verhinderung des bzw. der Vorsitzenden sind die beiden Stellvertretungen gemeinsam vertretungsberechtigt.

§ 15 Tarifkommissionen

(1) Es wird eine Tarifkommission für die kirchlich Beschäftigten (TKB) und eine Tarifkommission für die diakonisch Beschäftigten (TDB) gebildet.

(2) Die TKB erarbeitet die Tarifverträge für den Bereich der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c). In die TKB werden mindestens zwei Mitglieder aus jedem Sprengel

vom Verbandsrat gewählt. Ein Mitglied wird vom Landeskirchenamt entsandt. Ein Mitglied soll ordiniert sein. § 11 Absätze 3 und 5 bis 8 gelten entsprechend.

(3) Die TDB erarbeitet die Tarifverträge für den Bereich derjenigen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d), die Träger diakonischer Arbeit sind. In die TDB werden mindestens acht Mitglieder aus den Reihen der Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d) vom Verbandsrat gewählt. § 11 Absätze 3 und 5 bis 8 gelten entsprechend. Zu Beratungsgegenständen, die den kirchlichen Auftrag betreffen, ist eine Ordinierte bzw. ein Ordiniertes im Dienst der Nordkirche hinzuziehen.¹

(4) Die Geschäftsführung stellt den Informationsaustausch zwischen den beiden Tarifkommissionen und die inhaltliche Abstimmung tarifkommissionsübergreifender Themen sicher. Ergänzend kann ein Mitglied oder stellvertretendes Mitglied des Verbandsrates aus dem Bereich der diakonischen Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe-d) an den Sitzungen der TKB sowie ein Mitglied oder stellvertretendes Mitglied des Verbandsrates aus dem Bereich der kirchlichen Dienstgeber gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe a) bis c) an den Sitzungen der TDB jeweils mit beratender Stimme teilnehmen. Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Der Verbandsrat kann den Tarifkommissionen zu seiner Beratung weitere Aufgaben übertragen. Der Verbandsrat wird regelmäßig über den Stand der Erarbeitung von Tarifverträgen unterrichtet.

(6) Fachkundige Personen können zu den Sitzungen der Tarifkommissionen mit beratender Funktion hinzugezogen werden. Die Tarifkommissionen können weitere Mitglieder mit beratender Stimme zulassen.

(7) Die Niederschriften der Tarifkommissionssitzungen werden den Mitgliedern des Verbandsrats zugeleitet.

§ 16 Geschäftsstelle

(1) Der VKDN unterhält eine Geschäftsstelle. Diese wird von einer geschäftsführenden Person (Geschäftsführung) geleitet.

(2) Die Geschäftsführung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die laufenden Geschäfte zu führen,
- b) die Mitglieder über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Tarifrecht zu informieren,
- c) die Sitzungen der Mitgliederversammlung, des Verbandsrats und der Tarifkommissionen vorzubereiten,
- d) die Mitglieder über die Beschlüsse des Verbandsrats und der Mitgliederversammlung zu informieren,
- e) die Mitglieder über die Aus- und Durchführung von Beschlüssen zum Tarifrecht zu informieren,
- f) die Mitglieder in tarifrechtlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten,
- g) Fortbildungsangebote für die Mitglieder zu unterbreiten.

(3) Die Geschäftsführung führt für den Verband die Tarifverhandlungen. Er bzw. sie nimmt an den Sitzungen der Mitgliederversammlung, des Verbandsrats und der Tarifkommissionen

¹ Die Kirchenleitung hat am 08.10.2022 beschlossen, anstelle des letzten Satzes in diesem Absatz wieder zu bestimmen: Ein Mitglied (der TDB) sollte ordiniert sein.

mit beratender Stimme teil.

§ 17 Niederschriften

(1) Über die Mitgliederversammlung, die Sitzungen des Verbandsrats und die Sitzungen der Tarifkommissionen sind Niederschriften anzufertigen, die vom Verhandlungsleiter bzw. der Verhandlungsleiterin und dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin oder im Verhinderungsfall vom Protokollführer bzw. der Protokollführerin zu unterzeichnen sind.

(2) Eine Niederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Ort und Datum der Sitzung;
2. die Namen der Teilnehmenden;
3. die Tagesordnung;
4. die Feststellung der Beschlussfähigkeit;
5. die Genehmigung der Niederschrift der vergangenen Sitzung;
6. den Wortlaut von Beschlüssen sowie die Ergebnisse von Beschlussfassungen, Wahlen und Absprachen.

§ 18 Finanzierung

Zur Finanzierung der Arbeit des VKDN können von den Mitgliedern Beiträge erhoben werden, die von der Mitgliederversammlung festgelegt werden.

§ 19 Rechnungsprüfung

(1) Die Rechnungsprüfung obliegt dem Rechnungsprüfungsamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.

(2) Das Rechnungsprüfungsamt hat den Verband in finanzieller Hinsicht allgemein und die Rechnungsführung im Besonderen zu prüfen. Die Tätigkeit ist durch den Verbandsrat zu unterstützen. Das Rechnungsprüfungsamt hat die ordnungsgemäße Buchführung auf sachliche und rechnerische Richtigkeit zu prüfen. Eine Zweckmäßigkeitsprüfung wird nicht vorgenommen.

(3) Das Rechnungsprüfungsamt und der Verbandsrat haben die Ergebnisse gemeinsam zu erörtern. Der Verbandsrat hat sodann die Ergebnisse der ordentlichen Mitgliederversammlung zur Kenntnis zu bringen.

§ 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Satzung tritt zum 1. Juli 2023 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland vom 26. September 1979 in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2020 außer Kraft.



Amtsbereich der VELKD
im Kirchenamt der EKD

Amtsbereich der VELKD im Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20 • 30402 Hannover

Evangelisch-Lutherische Kirche
in Norddeutschland
Landeskirchenamt
Dänische Straße 21 - 35
24103 Kiel

19.10.2022

Unser Zeichen:
Tgb.-Nr. 918.II.1839 E

Leiter des Amtsbereichs der
VELKD

Bei Rückfragen:
Oberkirchenrätin Elke Sievers
T. +49(0)511 2796-435
F. +49(0)511 2796-182
sievers@velkd.de

Sekretariat: Bettina Ude
T. +49(0)511 2796-433
F. +49(0)511 2796-182
ude@velkd.de

**Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)
Ihr Schreiben vom 19. September 2022, Ihr Zeichen 3635-02 – DAR Bö**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands bedankt sich für die Übersendung des oben genannten Gesetzentwurfs.

Zu dem übersandten Gesetzentwurf nehmen wir gemäß Artikel 6 Absatz 3 der Verfassung der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands wie folgt Stellung:

Gegen die Beratung und Beschlussfassung des vorgelegten Kirchengesetzes auf der Tagung der Landessynode im November 2022 bestehen seitens der Vereinigten Kirche keine Bedenken.

Wir wünschen Ihnen für die Tagung der Landessynode Gottes Segen und einen guten Verlauf und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

i. V. 

Sievers
Oberkirchenrätin

I. Prüfverfahren GFA

RVO	<input type="checkbox"/>	Arbeitsrechtsregelungsgesetz-ARRG
Gesetzesvorhaben	<input checked="" type="checkbox"/>	
Eingang		04.07.2022
Zuständige Referent*in im LKA		Frau Böhland
Stellungnahme JuNo	<input checked="" type="checkbox"/>	Mit Kenntnisnahme NKJV
Prüfverfahren NKJV	<input type="checkbox"/>	

*Einschätzung der Jungen Nordkirche und
Weiterleitung zur Stellungnahme durch die NKJV*

II. Stellungnahme

Regelungsvorhaben
<p>Das „Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ regelt erstmalig ein einheitliches Arbeitsrecht für die gesamte Nordkirche.</p> <p>Trotz Fusion zur Nordkirche bestehen derzeit noch unterschiedliche Tarife und Wege des Arbeitsrechts innerhalb der Nordkirche. Diese sollen vereinheitlicht werden.</p>
Betroffene Gruppen junger Menschen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Hauptamtlich privatrechtlich beschäftigte Mitarbeitende in der Nordkirche
Betroffene Lebensbereiche
<ul style="list-style-type: none"> ● Ehren- und hauptamtliche Beschäftigung ● Familiäre Bezüge ● Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ● Leben in und mit der Schöpfung
Erwartete Auswirkungen
<p>Eine Vereinheitlichung des Arbeitsrechts vereinfacht die formalen Arbeitsbedingungen. Auch wenn mit in Kraft treten des Gesetzes im Bereich der Diakonische Werke noch unterschiedliche Wege (z.B. über die Arbeitsrechtliche Kommission) bestehen bleiben, so erleichtert die grundsätzliche Einheitlichkeit dennoch das Arbeitsrecht und macht so Arbeitsbedingungen attraktiver.</p> <p>Die Neustrukturierung im Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN) und die paritätische Beteiligung aller in diesem Prozess ermöglicht es weiterhin die unterschiedlichen Bedürfnisse und Wünsche aus den verschiedenen Sprengeln mit aufzunehmen und in den Verträgen dann auszubalancieren.</p>
Anmerkungen und Hinweise
<p>Die Junge Nordkirche begrüßt das Gesetz, da es für Mitarbeitende zu einer übersichtlicheren Struktur und Vergleichbarkeit kommen wird. Außerdem befürwortet die Junge Nordkirche den Aspekt der Fairness durch eine Anpassung der Tarife. Die Einführung eines neuen, einheitlichen Systems ermöglicht, dass Kirche und Diakonie attraktive Arbeitgeber für junge Menschen bleiben. In dieser einheitlichen tariflichen Struktur ist eine größere Klarheit gegeben und ein Abbau von vielen einzelnen,</p>

mühseligen Verhandlungsprozessen initiiert. Entsprechend ist ein fließendes Wechseln zwischen den einzelnen kirchlichen Körperschaften müheloser möglich.

Konkrete Veränderungsvorschläge

/

Vorlage

zur Beratung im Kollegium des Landeskirchenamtes
–Große Runde –
zur Beratung in der Kirchenleitung

Gegenstand: Vereinheitlichung des Arbeitsrechts der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland**0. Beschlussvorschlag:**

Das Kollegium möge beschließen:

Der Kirchenleitung wird folgender Beschluss empfohlen:

1. Das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) [Anlage 1] wird der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.
2. Die Kirchenleitung nimmt die Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN) [Anlage 2] zustimmend zur Kenntnis.

Kommentar [BN1]: Ich würde empfehlen hier den Begriff Anstellungsträger zu verwenden, da Sie dann – nach meinem Wissen - bei der Selbstbezeichnung des VKDNs verbleiben. Ich selbst würde nicht empfehlen Selbstbezeichnungen zu gendern.

A. Problem/ Herausforderung und Zielsetzung

Vereinheitlichung des kirchlichen Arbeitsrechts und damit der Arbeitsbedingungen aller privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. Derzeit bestehen noch zwei Arbeitsrechtssetzungssysteme in der Nordkirche, der kirchengemäße Tarifvertrag (Zweiter Weg) im ehemaligen Gebiet der Nordelbischen Kirche und die Arbeitsrechtliche Kommission (Dritter Weg) in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern.

B. Lösung

Kirchengesetz, das die Vereinheitlichung des Arbeitsrechts beinhaltet.

Satzung eines strukturell veränderten Arbeitgeberverbandes (Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber Anstellungsträger in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland)

Überleitung der Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich des Dritten Weges der Arbeitsrechtlichen Kommission der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern fallen.

Kommentar [BN2]: Ich gehe davon aus, dass „Anstellungsträger“ zum Eigennamen gehört. Eigennamen würde ich nicht gendern.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen

Die Kosten für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission, für die teilweisen Freistellungen der Vertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission und die Reisekosten für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission entfallen.

Ob und wenn ja, wann Personalmehrkosten aus Anlass der Überleitung der Mitarbeitenden aus den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern in das Tarifwerk entstehen, muss noch ermittelt werden. Derzeit wird an einem Überleitungstarifvertrag gearbeitet. Von diesem wird es ganz wesentlich abhängen, ob und in welcher Höhe wann Mehrkosten anfallen.

Ggf. fallen befristet Mehrkosten für die personelle Aufstockung im Personalbereich der beiden Kirchenkreisverwaltungen an, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mitarbeitenden in das Tarifwerk überzuleiten.

Kommentar [BN3]: In den Texten zu der Vorlage wird überwiegend Mitarbeitenden verwendet. Ich würde vorschlagen dabei zu bleiben.

E. Folgenabschätzung

E.1 Kirchengemeinden: Keine

E.2 Kirchenkreise: Überleitung der ~~Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter~~ Mitarbeitenden in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern

E.3 Landeskirchliche Ebene: Keine

E.4 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene: Keine

F. Weitere mögliche Folgen:

Keine

G. Stellungnahme der beteiligten Gremien/Stellen

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen: steht noch aus

Diakonische Landesverbände: steht noch aus

Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern: steht noch aus

Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit: steht noch aus

Votum der jungen Nordkirche: steht noch aus

Rechtsförmlichkeit DAR Lu

H. Zeitplanung

Beratung Kirchenleitung Vorgesehen am 09./10.09.2022

Kirchenleitung 2 Lesung Vorgesehen am 07./08.10.2022

Rechtsausschuss Vorgesehen am 14.09.2022

Ausschuss für Dienst- und Arbeitsrecht Vorgesehen am 14.09.2022

Beschluss Kirchenkreissynode Mecklenburg Vorgesehen am 21./22.10.2022

Beschluss Kirchenkreissynode Pommern Vorgesehen am 12.11.2022

Beratung Landessynode Vorgesehen am 17.-19.11.2022

Anlagen

- Anlage 1: Entwurf des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- Anlage 2: Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Begründung**I. zum Kirchengesetz (Beschlussziffer 1)****Allgemeines:**

Im Jahr des 10-jährigen Bestehens der Nordkirche kann nun auch der lange Prozess des Ringens um ein einheitliches Arbeitsrecht für alle Mitarbeitenden in der verfassten Kirche der Nordkirche (erfolgreich) zum Abschluss gebracht werden. Die wesentlichen Erkenntnisse aus Zwischenetappen auf diesem Weg seit der Fusion der ehemaligen drei Kirchen werden im einheitlichen kirchengemäßen Arbeitsrecht für die Nordkirche und damit in diesem Kirchengesetz bekräftigt und weitergeführt. Dazu zählen insbesondere das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG.EKD) vom 13. November 2013, das auf den wegweisenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 basiert und als kirchengemäßes Arbeitsrecht den kirchengemäßen Tarifrechtsweg gleichrangig neben den Dritten Weg der kollektivrechtlichen Arbeitsrechtsetzung stellt. In einem Punkt unterscheidet sich der kirchliche Tarifrechtsweg vom säkularen Tarifrecht; an die Stelle eines möglichen Arbeitskampfes tritt eine verbindliche Schlichtung. Im Übrigen gelten für den kirchengemäßen Tarifrechtsweg dieselben gesetzlichen Vorgaben wie für den weltlichen; Artikel 9 Abs. 3 GG und das Tarifvertragsgesetz sind zu beachten.

§ 13 Absatz 1 ARGG.EKD stellt heraus, dass die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden durch Tarifverträge geregelt werden können, sofern diese den Grundsätzen der §§ 2 bis 5

entsprechen und die nachfolgend bestimmten Anforderungen erfüllt werden.

Die Landessynode der Nordkirche hat dem ARGG.EKD im Jahr 2018 für die verfasste Kirche und ihre Diakonie mit einer Besonderheit für die Mitglieder der Diakonischen Landesverbände durch Kirchengesetz zugestimmt. Das ARGG.EKD ist für die Nordkirche mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Geltung gesetzt worden.

Dieses Kirchengesetz knüpft an die Vorgaben des ARGG.EKD an, bekräftigt die Spezifika kirchengemäßen Tarifrechts für die Nordkirche und trägt den Besonderheiten, die sich aus den synodalen Eckpunkten, wie sie auf der Septembersynode 2018 für einen nordkirchlichen Arbeitgeberverband formuliert wurden, sowie den Gegebenheiten in den diakonischen Landesverbänden der Nordkirche Rechnung.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 1:

Absatz 1 verweist auf den Grundauftrag der Kirche und ihrer Diakonie. Dieser ist leitend für alles Wirken der kirchlichen Mitarbeitenden und verbindet sie zu einer Dienstgemeinschaft in Erfüllung dieses Auftrags. Daraus erwachsen arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig verschiedene Anforderungen für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, die sich von der kollektiven Arbeitsrechtssetzung im weltlichen Bereich unterscheiden (dürfen). Daher soll dieser Ausgangspunkt, der gleichsam den Rahmen vorgibt, als Grundsatz im Gesetz noch einmal benannt werden.

Absatz 2 verweist dynamisch auf das ARGG.EKD, das für die Nordkirche durch das Zustimmungsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Um die Grundsätze kirchengemäßen Arbeitsrechts, die im ARGG.EKD geregelt sind, nicht noch einmal im Einzelnen aufzuführen zu müssen, wird die Verweisung vorgenommen.

Zu § 2:

Es wird bestimmt, dass mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes für alle privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Nordkirche ein kirchliches Arbeitsrecht Anwendung findet, das tarifvertraglich auf dem sogenannten Zweiten Weg zustande kommt. Um den geschichtlich gewachsenen Besonderheiten in der Diakonie, die im Zuge des Zustimmungsgesetzes der Nordkirche zum ARGG.EKD in Anbetracht der Uneinheitlichkeit der Arbeitsrechtssetzung im Bereich der Mitglieder der drei diakonischen Landesverbände in der Nordkirche einen umfangreichen Diskurs ausgelöst haben, weiterhin ausreichend Rechnung zu tragen, wird in Satz 2 unter Aufnahme und Hinweis auf das Zustimmungsgesetz zum ARGG.EKD differenziert bestimmt, für welche Anstellungsträger die kollektive Arbeitsrechtssetzung im Tarifrechtsweg gilt. Dies sind die Mitarbeitenden der verfassten Kirche, die Mitarbeitenden der diakonischen Landesverbände und die Mitarbeitenden der Mitglieder der diakonischen Landesverbände, die dem VKDA zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kirchengesetzes angehören oder nach Inkrafttreten Mitglied im VKDN, werden.

Zu § 3:

Entscheidet sich ein kirchlicher Gesetzgeber für das Tarifvertragssystem, so sind an einen kirchlichen Dienstgeberverband dieselben Anforderungen zu stellen, wie an einen weltlichen Arbeitgeberverband. Die nach Art. 9 Abs. 3 GG vorgegebenen Kriterien für einen Arbeitgeberverband sind auch für einen kirchlichen Dienstgeberverband verbindlich. Artikel 140 GG i. V. m. Art 137 Abs. 3 WRV steht dem nicht entgegen. Gleiches gilt für das Tarifvertragsgesetz als ein für alle geltendes Gesetz. Der kirchliche Dienstgeberverband muss privatrechtlich organisiert, seine Zusammensetzung und Beschlüsse müssen demokratisch durch die Mitglieder bestimmt werden. Voraussetzung für die Tariffähigkeit ist aber auch, dass der Abschluss von Tarifverträgen zu den satzungsgemäßen Aufgaben des Verbandes gehört. Die Landessynode hatte im September 2018 folgende Eckpunkte für einen Dienstgeberverband für die Nordkirche formuliert:

1. Das gemeinsame Arbeitsrecht soll ein tarifliches sein.
2. Die Struktur der Arbeitgeberseite wird dazu neu geordnet werden. Entsprechend

Kommentar [BN4]:
Arbeitgebendenseite?
Seite der Arbeitgebenden?

- dem Fusionsprozess zur Nordkirche müssen daran alle Betroffenen beteiligt werden.
3. Angestrebt wird weiterhin eine gemeinsame Gestaltung der Arbeitgeberseite von verfasster Kirche und Diakonie für alle, die auf den „Zweiten Weg“ unterwegs sind.
 4. Die Arbeit an der neuen Struktur der Arbeitgeberseite soll umgehend aufgenommen werden.

Kommentar [BN5]: Siehe Kommentar 4

Kommentar [BN6]: Siehe Kommentar 4

In einem längeren Prozess unter Federführung einer von der Kirchenleitung eingesetzten Arbeitsgruppe ist in Zusammenarbeit mit den Organen des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträgerschaften (VKDA), der seit Begründung des kirchlichen Tarifrechtsweges in der ehemaligen nordelbischen Kirche die Funktion des Verbandes des kirchlichen Arbeitgeberschaften / Anstellungsträgerschaften Arbeitgeberverbandes innehat, eine neue Struktur des Arbeitgeberverbandes der Satzung des VKDA erarbeitet worden, die diesen Eckpunkten und den Grundsätzen des ARGG.EKD entspricht. Es ist geplant, dass die geänderte Satzung Ende November 2022 von der Mitgliederversammlung des VKDA beschlossen wird. Der Gesamtvorstand hat bereits seine Zustimmung zu der neuen Satzung für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträgerschaften (VKDN) signalisiert.

Kommentar [BN7]: Siehe Kommentar 2

Wenn jedoch „Anstellungsträger“ nicht zum Eigennamen des VKDA gehört, dann würde ich den Begriff „Anstellungsträgerschaft“ als sehr gelungen wahrnehmen.

Kommentar [BN8]: Nach meiner Lesart könnte hier gekürzt werden

Kommentar [BN9]: Je, nachdem, wie die Antwort zu Kommentar 7 ausfällt.

Der VKDN als Koalition der kirchlichen Arbeitgebenden Koalition soll in Nachfolge für den im ehemaligen nordelbischen Kirchengebiet agierenden VKDA für die verfasste Kirche sowie die Diakonischen Landesverbände und ihre Mitglieder, soweit sie Mitglied im VKDN sind, die Tarifverträge mit den Gewerkschaften abschließen und so die einheitlichen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden gestalten.

Wesentliche Voraussetzung für die kirchliche Arbeitsrechtsetzung im Tarifrechtsweg ist die in § 13 Abs. 2 ARGG.EKD normierte Bedingung der uneingeschränkten Friedenspflicht. Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.

Der VKDA hat 2021 einen neuen Grundlagentarifvertrag mit den Gewerkschaften abgeschlossen, der dieser Vorgabe entspricht. Dieser Tarifvertrag wird über § 7 weiter in Geltung bleiben. Gleiches gilt für eine Schlichtungsvereinbarung, die ebenfalls 2021 (neu) abgeschlossen worden ist.

Zu § 4:

Durch die Allgemeinverbindlichkeit werden die kirchlichen Dienstgebenden \neq normativ an den kirchengemäß ausgestalteten Tarifrechtsweg der Nordkirche und an seine materiellen Ergebnisse gebunden. Die gilt für sämtliche Dienstgebenden \neq im verfasstkirchlichen Bereich, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft im VKDN. Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die die Tarifverträge als Mindestbedingungen beinhalten. Tarifrrechtliche Arbeitsbedingungen sind Mindestbedingungen. Es gilt das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Absatz 3 TVG.

Zu § 5:

Diese Regelung knüpft an § 2 des in Geltung befindlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für den Tarifrechtsbereich im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Kirche an. Leitend ist, dass die in den Tarifverträgen vereinbarten Regelungen auf alle Mitarbeitenden anzuwenden sind ohne Rücksicht darauf, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht. Es soll vermieden werden, dass Mitarbeitende, die keiner Gewerkschaft angehören, Nachteile entstehen. Für die Dienstgebenden \neq bedeutet dies, dass sie ihre Mitarbeitenden schuldrechtlich so zu stellen haben, als seien sie Gewerkschaftsmitglied.

Zu § 6:

Die Satzung trägt der Tatsache Rechnung, dass für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg – Vorpommern und seine Mitglieder die Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg erfolgt. Aktuell sind ...% der Mitglieder Anwender der Arbeitsrechtsregelungen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern beschlossen wird.

Auch in den Landesverbänden Hamburg und Schleswig-Holstein gibt es Mitglieder, die Drittwegsanwender sind. Für diese finden in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien DW

EKD Anwendung.

Für Mitglieder der Diakonischen Landesverbände, die weder den Zweiten noch den Dritten Weg der Arbeitsrechtsetzung für ihre Mitarbeitenden beschreiten, wird auf das Zustimmungsgesetz zum ARGG.EKD verwiesen. Danach sollen die Diakonischen Landesverbände darauf hinwirken, dass die Grundsätze des ARGG.EKD umgesetzt werden. Durch die Inbezugnahme des nordkirchlichen Zustimmungsgesetzes zum ARGG.EKD wird der Appell, ein kirchliches Arbeitsrechtsregelungswerk den Anstellungsverhältnissen zugrunde zu legen, erneut bekräftigt. Nach einer aktuellen Umfrage bei den Diakonischen Landesverbänden ... (hier wird das Ergebnis der Umfrage aufgeführt)...

Zu § 7:

Diese Regelung stellt sicher, dass die bestehenden Tarifverträge, die vom VKDA mit den Gewerkschaften geschlossen wurden, auch nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes weiter gelten, solange sie nicht durch neue Tarifverträge ersetzt werden. Dies ist zwingend erforderlich. Das betrifft sowohl den Grundlagentarifvertrag und die Schlichtungsvereinbarung, die der VKDA mit den Gewerkschaften geschlossen hat, als auch die Tarifverträge, die den Arbeitsverhältnissen der Mitarbeitenden im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Kirche zugrunde liegen und den Mitarbeitenden der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes durch einen Überleitungstarifvertrag zugrunde gelegt werden.

Zu § 8:

Das Kirchengesetz löst die in Geltung befindlichen „Vorgängergesetze“ ab. Als Zeitpunkt des Inkrafttretens ist der 1. Juli 2023 bestimmt. Dieser späte Zeitpunkt ist erforderlich, um durch die Mitgliederversammlung des bestehenden Arbeitgeberverbandes (VKDA) die neue Satzung für den Dienstgeberverband (VKDA) sowie einen Überleitungstarifvertrag für die Mitarbeitenden der in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern Tätigen beschließen zu können und deren Überleitung vorzunehmen.

II. Zur Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Beschlussziffer 2)

Kommentar [BN10]: Siehe Kommentar 2 und 7.

Unter Berücksichtigung der von der Landessynode im September 2018 formulierten Eckpunkte (siehe Begründung Kirchengesetz § 3) hat eine von der Kirchenleitung eingesetzte Arbeitsgruppe die bestehende Satzung des VKDA überarbeitet. Insbesondere ist auf folgende Änderungen hinzuweisen:

§ 8 Absatz 2 bis 4

Die Mitglieder können wie bisher ihr Stimmrecht selbst in der Mitgliederversammlung ausüben oder sich gegenseitig zur Vertretung ermächtigen oder ihre Stimmen übertragen. Neu ist die Möglichkeit, dass Kirchenkreissynoden oder Kirchenkreisverbandssynoden für ihre Kirchengemeinden und den Kirchenkreis bzw. die Kirchenkreise einen oder mehrere Vertreter wählen können, die für die je einzelnen Mitglieder das Stimmrecht in der Mitgliederversammlung ausüben.

§ 11

Die Anzahl der gewählten Mitglieder im Verbandsrat (bisher Gesamtvorstand) wird gleichmäßig für die Diakonie und die verfasste Kirche auf jeweils sechs Mitglieder festgesetzt. Für die verfasste Kirche verteilen sich die zu wählenden Mitglieder so, dass jeder Sprengel mit zwei Mitgliedern vertreten sein muss.

Neu ist auch, dass ein ordiniertes Mitglied im Gesamtvorstand vertreten sein muss (§ 11 Absatz 1 Buchstabe c), um dem Charakter als [Verband kirchlicher Arbeitgeberverband Arbeitgebernden](#) auch in der personellen Besetzung der Organe besonderen Ausdruck zu verleihen. Auch in den Tarifkommissionen soll jeweils ein ordiniertes Mitglied vertreten sein (siehe § 15 Absätze 2 und 3).

§ 12

Die Entscheidungen über den Abschluss von Tarifverträgen bedürfen eines doppelten Quorums. Sie erfordern die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats sowie für den Bereich des KAT die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats der verfassten Kirche und für den Bereich des KTD die Mehrheit der Stimmen der Diakonie.

§ 15

Die Tarifkommissionen sollen mindestens mit acht Mitgliedern besetzt sein; darunter jeweils zwei Mitglieder aus jedem Sprengel für die Tarifkommission für die verfasste Kirche. Jeweils eine Person wird jeweils aus dem anderen Tarifbereich vertreten sein und ein Mitglied soll ein ordiniertes geistliches Mitglied sein.

Die neue Satzung wird derzeit auf ihre Eintragungsfähigkeit bei Vereinsregister geprüft. Sie soll Ende November 2022 in der Mitgliederversammlung des VKDA beschlossen werden. Der Gesamtvorstand des VKDA wird in seiner Septembersitzung über die Satzung beschließen. Er hat bereits seine Zustimmung in Aussicht gestellt.

gez. *Susanne Böhland*

Diakonisches Werk Hamburg • Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern • Körnerstraße 7 • 19055 Schwerin
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein • Kanalufer 48 • 24768 Rendsburg

Per E-Mail

Landeskirchenamt der Evangelisch-
Lutherischen Kirche in Norddeutschland
– Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht –
Frau OKR Susanne Böhland
Dänische Str. 21-35
24103 Kiel

Hamburg/Schwerin/Rendsburg, 08.08.2022

**Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes über das
Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der
privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-
Lutherischen Kirche in Norddeutschland (ARRG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Böhland,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g.
Gesetzentwurf.

Aufgrund der Übersendung des Entwurfs zu Beginn der allgemeinen
Sommerurlaubszeit mit dem engen zeitlichen Gremienvorlauf war es
uns nicht möglich, diese Stellungnahme rechtzeitig vor der Sitzung
des Kollegiums am 26. Juli 2022 abzugeben. Wir gehen aber davon
aus, dass unsere Bewertung Eingang in die Beratung der
Kirchenleitung und das weitere Gesetzgebungsverfahren findet und
damit gleichwohl die Berücksichtigung unserer Anmerkungen in
angemessener Form gewährleistet ist.

Ziel des Gesetzes ist, den langen Prozess der Etablierung eines
einheitlichen Arbeitsrechts seit Gründung der Nordkirche im Jahr 2012
im Bereich der verfassten Kirche abzuschließen und letztlich
zugunsten des sogenannten Zweiten Weges zusammenzuführen.

Der Gesetzesentwurf geht allerdings über die Vereinheitlichung des
verfasst-kirchlichen Arbeitsrechts hinaus und erfasst nunmehr sowohl
in seinem Geltungsbereich als auch in anderen Regelungsbereichen
auch rechtlich selbständige diakonische Träger. Damit verändert der
Gesetzentwurf die für die rechtlich selbständigen Mitglieder der drei

**Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren
Mission e.V.**

Königstr. 54
22767 Hamburg

Stefan Rehm
Vorstand

Telefon +49 40 30 62 0-212
Telefax +49 40 30 62 0-400
rehm@diakonie-hamburg.de
www.diakonie-hamburg.de

**Diakonisches Werk
Mecklenburg-Vorpommern e. V.**

Körnerstraße 7
19055 Schwerin

Henrike Regenstein
Vorstand

Telefon: +49 385 5006-0
Telefax: +49 385 5006-100
regenstein@diakonie-mv.de
www.diakonie-mv.de

**Diakonisches Werk
Schleswig-Holstein
Landesverband der
Inneren Mission e. V.**

Kanalufer 48
24768 Rendsburg

Kay-Gunnar Rohwer
Kaufmännischer Vorstand

Telefon: +49 4331 593-120
Telefax: +49 4331 593-35120
rohwer@diakonie-sh.de
www.diakonie-sh.de

Diakonischen Werke der Nordkirche Diakonie bestehende Rechtslage sowohl gegenüber den Bestimmungen des

- § 2 Absatz 2 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 13. November 2011 (ARRG.MP) als auch
- des § 1 des Kirchengesetzes über die Regelungen der Rechtsverhältnisse der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in der Nordelbischen Evangelischen-Lutherischen Kirche vom 9. Juni 1979 (N-ARRG) sowie
- des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie vom 27. Oktober 2018 (ARGG-Zustimmungsgesetz)

grundlegend. Die beiden erstgenannten Gesetze erstrecken ihren Geltungsbereich jeweils nur auf verfasst-kirchliche Anstellungsträger (insbesondere Landeskirche, Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Verbände bzw. kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts) „...und deren **rechtlich unselbständige** Dienste, Werke und Einrichtungen“. In dem nach einem umfangreichen Abstimmungsprozess zwischen Kirche und Diakonie vor nicht einmal fünf Jahren in Kraft getretenen ARGG-Zustimmungsgesetz ist eine umfassende Bindung an die Grundsätze des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD) ausschließlich für die verfasste Nordkirche und die Diakonischen Werke - Landesverbände - festgeschrieben. Die rechtlich selbständigen Mitglieder als wesentlicher Teil der Diakonischen Werke sind von den Geltungsbereichen dieser drei Gesetze bewusst ausgenommen worden. Die gesetzgeberischen Motive für diese Entscheidung zur Ausnahme der rechtlich selbständigen Mitglieder der Diakonie vom Geltungsbereich des ARGG-Zustimmungsgesetzes beanspruchen nach unserer Wahrnehmung auch heute weiterhin Geltung. Hierzu konstatierte die Gesetzesbegründung noch im Juli 2018:

„Satz 2 richtet sich an die Diakonischen Werke, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass die Grundsätze da, wo sie noch nicht zur Anwendung gelangen, umgesetzt werden. Diese Regelung reagiert auf die im Prozess um die Rechtsvereinheitlichung in der Nordkirche durchgeführte Erhebung, die aufzeigt, dass auf 20 % der Arbeitsverhältnisse im Bereich der Diakonie kein Arbeitsrecht Anwendung findet, das in einem der im ARGG-EKD geregelten Verfahren zustande kommt. Dabei ist noch einmal zu differenzieren zwischen Mitgliedern, die Tarifverträge, wie z. B. den TVÖD oder den TVL, anwenden, zumal, wenn diese unter Mitwirkung der Mitarbeitervertretung Anwendung finden, und einseitig von der Dienststellenleitung festgesetzten Regelungswerken. Die Hintergründe und Motive hierfür sind vielfältig. Teilweise sind sie historisch bedingt, teilweise fußen sie auf wirtschaftlichen Gründen. Die Diakonischen Werke haben ein gemeinsames Grundsatzpapier erarbeitet, das unabhängig vom Verfahren der Arbeitsrechtssetzung inhaltliche Vorgaben für die Arbeitsbedingungen macht, was zu begrüßen ist. Gleichzeitig müssen die Landesverbände aber auch für das, was unter Aufnahme der Leitsätze aus den Entscheidungen des BAG als kirchliche Arbeitsrechtssetzung und die Dienstgemeinschaft bestimmendes Fundament im ARGG-EKD normiert ist, bei ihren Mitgliedern eintreten.“

Im Zuge des letztgenannten Gesetzgebungsverfahrens wurde die Refinanzierungs- und Wettbewerbssituation in den wesentlichen Leistungsbereichen (Pflege, Eingliederungshilfe, Jugendhilfe und berufliche Bildung) umfassend in den Blick genommen. In den genannten Leistungsbereichen bestehen diese wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aktuell unverändert fort. Allenfalls in der Pflege zeichnet sich gegenwärtig eine graduelle, aber eben auch nicht flächendeckende Verbesserung der Refinanzierungssituation infolge der

Tariftreueregelungen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GWVG) ab.

Aber gerade diese aktuelle Entwicklung in der Pflege macht insoweit deutlich, dass die Erhaltung und auch Ausweitung der Tarifbindung in der Diakonie weniger von der kirchenpolitisch gesteuerten Willensbildung der diakonischen Träger, sondern vielmehr maßgeblich von den durch die Politik gesetzten Refinanzierungsbedingungen und deren Umsetzung durch die Kostenträger abhängt.

In diesem Zusammenhang weiterhin zu berücksichtigen ist, dass die Einflussmöglichkeiten auf rechtlich selbständige Verbandsmitglieder seitens der Diakonischen Werke - Landesverbände - anders als im verfasst-kirchlichen Bereich nicht mittels gesetzlicher Regelungen unmittelbar durchsetzbar sind und einer entsprechenden innerverbandlichen Umsetzung bedürfen. Dass die Diakonie sich politisch unermüdlich dafür einsetzt, die Tarifbindung innerhalb ihrer Mitgliedschaft weiter zu erhöhen, werden wir zum besseren Verständnis auf der Grundlage Ihrer entsprechenden Anfrage in einem Schreiben ausführlicher darstellen und Ihnen ebenfalls zukommen lassen.

Nach unserer Kenntnis hat sich der Anteil der Mitglieder, die weder tarifvertraglich noch AVR-gebunden sind, in den letzten Jahren von 20 % auf ca. 15 % verringert.

In diesem Prozess hat die Erfahrung jedoch auch gezeigt, dass allein die praktische Umsetzung eines Tarifwechsels in einem in der Regel mehrjährigen Prozess erfolgt, der neben den vorab zu treffenden strategischen Entscheidungen, den Tarifverhandlungen sowie Verhandlungen mit den Kostenträgern auch die bei einzelvertraglicher Gestaltung der Arbeitsverträge entsprechende Umsetzung für alle Beschäftigten erfordert. Führt man sich vor Augen, dass auch die Kirche selbst auf diesem Weg lange Entscheidungsprozesse durchlaufen musste, macht dies deutlich, dass grundlegende tarifpolitische Veränderungen einen langen Zeitraum erfordern. Eine kirchengesetzliche Regelung zur Verschärfung der Anforderungen an eine Tarifbindung würde diesen Prozess nach unserer Einschätzung nicht beschleunigen, sondern möglicherweise sogar den Mitgliederschwund befördern und damit die Tarifbindung insgesamt schwächen.

Deshalb erfolgt an dieser Stelle noch einmal eine kurze Darstellung der Arbeitsrechtsregelungen in den diakonischen Landesverbänden der Nordkirche:

In den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein findet sich ein großer Teil von Mitgliedern, die den Zweiten Weg gehen und kirchengemäße Tarifverträge, insbesondere den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) mit entsprechender Tarifbindung zur Anwendung bringen. Daneben gibt es vor allem im Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern einen sehr hohen Anteil von Anwendern der regionalen Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (AVR DW M-V) von ca. 90 v. H. und einen in Hamburg und Schleswig-Holstein infolge von Tarifwechseln in den Zweiten Weg zwar rückläufigen, aber immer noch zu beachtenden Anteil von AVR-DD-Anwendern.

Schließlich existiert insbesondere in Schleswig-Holstein und Hamburg auch weiterhin eine nicht unerhebliche dritte Gruppe, deren Mitglieder ein im sogenannten Ersten Weg gesetztes Arbeitsvertragsrecht anwenden, der neben vielen kleineren Trägern auch namhafte Träger wie beispielsweise das Rauhe Haus sowie Teile der Kirchenkreisdiakonie angehören. In dieser Gruppe umfasst die Bandbreite der von den diakonischen Trägern zur Anwendung gebrachten Arbeitsbedingungen von einer umfassenden oder auch nur partiellen Bezugnahme von Tarifverträgen (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), aber auch KTD und der Kirchliches Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)) bis hin zu Trägern, die auch weiterhin eine sehr eingeschränkte bzw. keinerlei tarifliche Inbezugnahme praktizieren.

Eingedenk dieser gewachsenen Strukturen können wir im Interesse unserer Mitgliedschaft den Entwurf des ARRG im Hinblick auf die darin an mehreren Stellen enthaltenen Ausweitungen des Geltungsbereiches für die rechtlich selbständigen Mitglieder der Diakonie nicht befürworten. Wir sind vielmehr aufgerufen sicherzustellen, dass der Bestand der Mitglieder der Diakonie in der Nordkirche insgesamt Berücksichtigung findet und eine Abwanderung aus der Diakonie nicht befördert wird.

Im Einzelnen:

Zu „§ 1 Grundsätze“:

§ 1 Absatz 2 verweist als Grundsatz vollumfänglich auf die Regelungen des „Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD) vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420) in der jeweiligen Fassung“. Mit diesem umfassenden Verweis steht der Entwurf jedoch im Widerspruch zu dem zur Umsetzung des ARGG-EKD in gliedkirchliches Recht von der Nordkirche erlassenen ARGG-Zustimmungsgesetz vom 27. Oktober 2018, mit dem der Geltungsbereich des ARGG-EKD vom synodalen Gesetzgeber der Nordkirche ganz bewusst auf die verfasste Kirche und die Diakonischen Werke – Landesverbände - beschränkt wurde.

Der Entwurf geht zudem auch unter § 6 Satz 3 sowie § 8 zutreffender Weise davon aus, dass das ARGG-Zustimmungsgesetz weiterhin gilt. Wir schlagen daher vor, den Geltungsbereich in § 1 Absatz 2 des Entwurfes zur Vermeidung von Widersprüchen entsprechend dem Wortlaut des ARGG-Zustimmungsgesetzes wie folgt zu formulieren:

*„(2) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden **der Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonischen Werke – Landesverbände** – im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes werden gemäß den Grundsätzen des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD) vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420) in der jeweiligen Fassung geregelt. **Die Diakonischen Werke – Landesverbände – sollen darauf hinwirken, dass die Grundsätze dieses Kirchengesetzes bei ihren Mitgliedern umgesetzt werden.**“*

Die Gründe für die unveränderte Fortgeltung des Zustimmungsgesetzes der Nordkirche zum ARGG-EKD aus dem Jahr 2018 wurden von uns bereits in diesem Schreiben eingangs nochmal kurz und werden in dem angekündigten gemeinsamen Schreiben der Diakonischen Werke zur Tarifbindung ausführlich dargelegt. Ein solcher Widerspruch in den gesetzlichen Regelungen der Nordkirche ist daher unbedingt auszuschließen.

Zu „§ 2 Tarifrechtliche Regelungen“:

§ 2 Satz 1 des Entwurfes enthält den Grundsatz, dass die Arbeitsbedingungen für die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitenden „kirchengemäß tarifvertraglich geregelt“ werden. Als Präzisierung dieser Formulierung regen wir an, die in Anführungszeichen gesetzten drei Wörter durch die Wörter „durch einen nach Maßgabe dieses Gesetzes zu verhandelnden (kirchengemäßen) Tarifvertrag geregelt“ zu ersetzen.

Weiterhin enthält § 2 Satz 2 des Entwurfes Formulierungen zum Geltungsbereich des neuen ARGG, die ebenfalls im Widerspruch zu den Regelungen der Geltungsbereiche der bestehenden kirchengesetzlichen Regelungen stehen:

Wie schon ausgeführt differenzieren die derzeit geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetze in ihren Geltungsbereichen grundsätzlich zwischen den unterschiedlichen verfasst-kirchlichen Anstellungsträgern (insbesondere Landeskirche, Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Verbände bzw. kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts) „...und deren **rechtlich unselbständige** Dienste, Werke und Einrichtungen“ einerseits und Regelungen für die **rechtlich selbständigen** Träger andererseits (vgl. § 2 Absatz 2 ARRG.MP vom 13. November 2011, § 1 N-ARRG vom 9. Juni 1979 sowie das Zustimmungsgesetz der Nordkirche zum ARGG-EKD vom 27. Oktober 2018).

Indem der vorliegende Entwurf nunmehr in § 2 Satz 2 Buchstaben a) und b) jeweils die Worte „rechtlich unselbständige“ vor den Worten „Dienste und Werke“ weglässt, wird die bislang klare Differenzierung in den Geltungsbereichen aufgegeben. Die rechtlich selbständigen Mitglieder der Diakonie der Nordkirche, die einen Großteil der Mitglieder der drei Landesverbände umfassen, sollten aus den oben bereits genannten Motiven auch weiterhin zweifelsfrei vom Geltungsbereich des ARGG-EKD ausgenommen bleiben.

Dies gilt auch für die Formulierung unter § 2 Satz 2 Buchstabe c): Da die tarifgebundenen Mitglieder der drei Diakonischen Werke der Nordkirche aufgrund der Mitgliedschaft im künftigen Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger (VKDN) bereits durch § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) gesetzlich abgesichert sind, erübrigt sich eine gesetzliche Regelung ihrer Tarifbindung.

Zur konkreten Umsetzung unserer Anmerkungen schlagen wir daher folgende Änderungen an dem Entwurfstext vor:

„§ 2 Tarifrechtliche Regelungen:

Die Arbeitsbedingungen, der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitenden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonischen Werke – Landesverbände - werden kirchengemäß tarifvertraglich geregelt für

*a) die Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sowie die aus diesen gebildeten Verbänden mit ihren **rechtlich unselbständigen** Diensten und Werken*

*b) die Evangelische-Lutherische Kirche in Norddeutschland mit ihren **rechtlich unselbständigen** Diensten und Werken*

c) die Diakonischen Werke – Landesverbände -, soweit sie Mitglied im VKDN sind.“

Zu § 6 „Ergänzende Regelungen für die Diakonie“:

Vor dem Hintergrund der bisherigen Darlegungen und Argumente plädieren wir für eine Streichung des § 6 Satz 1 jedenfalls in der vorgesehenen Fassung.

Aus Sicht der Diakonischen Werke bildet § 6 Satz 1 keine hinreichende kirchengesetzliche Grundlage für die Fortsetzung der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (ARK DW M-V). Die kirchengesetzlichen Rechtsgrundlagen für die ARK DW M-V sind derzeit in den §§ 3 ff. ARGG.MP geregelt und müssen in dieser Funktion nach unserem Verständnis auch weiterhin fortgelten. Dementsprechend bedarf es nach unserer Auffassung entweder einer inhaltlichen Übernahme der §§ 3 ff. ARGG.MP an geeigneter Stelle in diesem Entwurf oder einer Anpassung der Regelung zur Fortgeltung dieser Bestimmungen des ARGG.MP in § 8 Absatz 2 des Entwurfes. Anderenfalls tritt gemäß § 8 Absatz 2 des Entwurfes im Falle eines positiven Votums der Kirchenkreise das gesamte ARGG.MP zum 30. Juni 2023 außer Kraft

und damit entfielen dann auch die notwendigen kirchengesetzlichen Rechtsgrundlagen für die Fortsetzung der Arbeit in der ARK DW M-V ersatzlos.

§ 6 Satz 2 des Entwurfes beinhaltet ebenfalls eine missverständliche Formulierung, die eine regelhafte Anwendung der AVR EKD (Anm. d. Verf: diese wurden zwischenzeitlich in AVR DD umbenannt) durch die nicht tarifvertragsgebundenen Mitglieder in den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein beschreibt. Mit dieser Formulierung wird jedoch die tatsächliche Entwicklung in den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein nicht sachgerecht beschrieben, in denen die Zahl der AVR DD-Anwender tendenziell zugunsten einer Bindung an den KTD abnimmt. Damit das ARGG-Zustimmungsgesetz auch weiterhin die rechtlich selbständigen Mitglieder der Diakonie von seinem Geltungsbereich ausnimmt, sollte auch dieses zu erlassende Gesetz keinerlei Regel-Ausnahmeverhältnis für die rechtlich selbständigen Mitglieder der Diakonie formulieren. Dementsprechend ist nach unserer Auffassung der Satz 2 unbedingt zu streichen.

Wie bereits oben zu § 1 Absatz 2 des Entwurfes ausgeführt, verweist auch § 6 Satz 3 des Entwurfes zutreffend auf die unveränderte Fortgeltung des ARGG-Zustimmungsgesetzes der Nordkirche. Im Zusammenwirken mit unserem zu § 1 Absatz 2 zur Klarstellung gemachten Formulierungsvorschlag könnte allenfalls zu überlegen sein, ob hierdurch eine verzichtbare Doppelung von Verweisen auf das ARGG-Zustimmungsgesetz entsteht.

Zu § 8 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 8 Absatz 2 des Entwurfes sieht für den Fall der synodalen Zustimmung der beiden genannten Kirchenkreise zu diesem Gesetz vor, dass das ARGG.MP zum 30. Juni 2023 außer Kraft tritt. Unter Verweis auf unsere entsprechenden Ausführungen zu § 6 Satz 1 des Gesetzentwurfes halten wir die Streichung des § 8 Absatz 2 für dringend notwendig, um die Legitimation der ARK DW M-V nicht zu gefährden. Etwas anderes kann nur gelten, soweit die §§ 3 ff. ARRG.MP inhaltlich in das vorgesehene ARRG aufgenommen werden.

Für Rückfragen zu unseren Anmerkungen stehen Ihnen die Unterzeichnenden gern zur Verfügung.

Wir hoffen im Interesse unserer Mitglieder, dass diese Anmerkungen im weiteren Verfahren noch berücksichtigt werden können.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Stefan Rehm

gez.
Henrike Regenstein

gez.
Kay-Gunnar Rohwer

Diakonisches Werk Hamburg • Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein • Kanalufer 48 • 24768 Rendsburg

Per E-Mail

Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
– Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht –
Frau OKR Susanne Böhland
Dänische Str. 21-35
24103 Kiel

Hamburg/ Rendsburg, 19.09.2022

Entwurf des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (ARRG) – Ergänzende Hinweise zum Austausch am 15. September 2022 an Rande der Synode

Sehr geehrte Frau Böhland,

wir nehmen nochmals Bezug auf den kurzfristig anberaumten Austausch vom vergangenen Donnerstag am Rande der Synode zu der Einarbeitung unserer Stellungnahme in den o. g. Gesetzentwurf. Wir bedanken uns herzlich für die Möglichkeit, in diesem Rahmen unsere Bedenken persönlich vorzutragen.

Wir begrüßen ausdrücklich die von Ihnen bei dieser Gelegenheit nochmals bekräftigte Intention, die für die Mitglieder der Diakonischen Werke – Landesverbände derzeit bestehenden kirchengesetzlichen Regelungen mit diesem Gesetzentwurf nicht ändern zu wollen.

Die in dem Termin daraufhin entwickelten Lösungsansätze bergen nach unserer Einschätzung bedauerlicherweise immer noch Rechtsunsicherheiten.

**Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren
Mission e.V.**

Königstr. 54
22767 Hamburg

Stefan Rehm
Vorstand

Telefon +49 40 30 62 0-212
Telefax +49 40 30 62 0-400
rehm@diakonie-hamburg.de
www.diakonie-hamburg.de

**Diakonisches Werk
Schleswig-Holstein
Landesverband der
Inneren Mission e. V.**

Kanalufer 48
24768 Rendsburg

Kay-Gunnar Rohwer
Kaufmännischer Vorstand

Telefon: +49 4331 593-120
Telefax: +49 4331 593-35120
rohwer@diakonie-sh.de
www.diakonie-sh.de

Insbesondere die Übernahme der Formulierung aus dem ARGG-Zustimmungsgesetz¹, nach der die Landesverbände auf die Anwendung des Gesetzes bei ihren Mitgliedern „hinwirken“, unterstützen wir ausdrücklich. Zugleich erfordert dies, dass zugleich die Mitglieder wie auch im dem ARGG-Zustimmungsgesetz vollkommen aus dem Geltungs- und Regelungsbereich ausgeklammert bleiben, damit sich hier kein Widerspruch ergibt.

Unter Bezugnahme auf die von Ihnen zugesicherte Intention möchten wir daher die Eckpunkte unseres Austausches nochmals aufgreifen und insbesondere um Aufnahme der folgenden Anpassungen in den Entwurf des ARRГ bitten:

Zu „§ 2 Tarifrechtliche Regelungen“:

Die vorgesehenen Ausweitungen des persönlichen Geltungsbereiches an dieser Stelle enthalten entgegen Ihrer erklärten Intention eine grundlegende Veränderung für die Mitglieder der Diakonischen Werke. Die seitens des Landeskirchenamtes angestrebte Einbeziehung bestimmter rechtlich selbständiger Dienste und Werke der verfassten Kirche in den Geltungsbereich des Gesetzes ließe sich unter weitgehender Beibehaltung der bisherigen Rechtslage für die Mitglieder der Diakonischen Werke durch Klarstellungen im Gesetzeswortlaut etwa wie folgt regeln:

„§ 2 Tarifrechtliche Regelungen:

Die Arbeitsbedingungen, der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitenden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonischen Werke – Landesverbände - werden durch einen nach Maßgabe dieses Gesetzes zu verhandelnden (kirchengemäßen) Tarifvertrag geregelt für

a) die Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sowie die aus diesen gebildeten Verbänden mit ihren rechtlich unselbständigen Diensten und Werken

b) die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland mit ihren rechtlich unselbständigen Diensten und Werken

c) die Diakonischen Werke – Landesverbände -, soweit sie Mitglied im VKDN sind, sowie

d) die folgenden rechtlich selbständigen Dienste und Werke der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland:

Zentrum für Mission und Ökumene, ... (Aufzählung der weiterhin zu erfassenden Dienste und Werke).“

Eine alternativ zur Anpassung des Gesetzeswortlauts zugesagte Klarstellung in der Gesetzesbegründung halten wir nicht für geeignet, die Kontinuität der für die Mitglieder der Diakonischen Werke geltenden Rechtslage zu gewährleisten. Dies belegt insbesondere die Praxis des Kirchengengerichtshofs, der in seiner Entscheidung² trotz ausdrücklicher Verweise auf den in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck gebrachten Willen des synodalen Gesetzgebers diesen zweifelsfrei erklärten Willen für unbeachtlich erklärt hat, da es auf den Willen des Gesetzgebers nur ankomme, „soweit er sich im Gesetz manifestiert hat“.

Zu § 6 „Ergänzende Regelungen für die Diakonie“:

Die in dem Termin entwickelte Neufassung des § 6 ARRГ beinhaltet in dem neuen Absatz 1 unverändert eine Formulierung, die in dieser Form zu einer grundlegenden Veränderung der bisherigen Rechtslage für die Mitglieder der Diakonischen Werke führt: Nach dieser Formulierung „finden in der Regel die Arbeitsvertragslinien der Diakonie Deutschland...Anwendung“ für die

¹ Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie - ARGG-EKDZustG

² KGH-Beschluss vom 18.01.21, Az. I-0124_7-2020, Rn 44 (zitiert nach Juris).

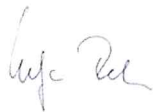
Mitglieder der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein, die keiner Tarifbindung über den VKDN unterliegen.

Eine so formulierte Bestimmung wird nur dahingehend auszulegen sein, dass für die Mitglieder der genannten Landesverbände künftig entweder ein im 2. oder im 3. Weg kollektiv gesetztes kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung kommen kann. Für die derzeit kirchenrechtlich anerkannte Möglichkeit zur Anwendung eines im 1. Weg gesetzten Arbeitsrechts bleibt nach diesem Gesetzeswortlaut in der Regel kein Raum mehr. Besonders deutlich wird dies am Beispiel des Diakonischen Werkes Hamburg, wo aufgrund der großen Zahl nichtkirchlich tariflich gebundener und einzelvertraglich eins zu eins an den öffentlichen Dienst angelehnter Arbeitsverhältnisse (Albertinen Gruppe, Stiftung Das Rauhe Haus) dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis schon heute nicht mehr gegeben ist.

Daher ist für die zugesagte Fortschreibung der bislang geltenden Rechtslage für die Mitglieder der Diakonischen Werke dieser Absatz 1 ersatzlos zu streichen.

Für Rückfragen zu unseren Anmerkungen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Angesichts der von Ihnen bekundeten Intention gehen wir daher davon aus, dass es uns in gemeinsamer Anstrengung gelingen wird, dass diese Anmerkungen bis zur abschließenden Beratung im November im weiteren Verfahren noch berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Rehm



Kay-Gunnar Rohwer

Betreff:

WG: Entwurf ARbeitsrechtsregelungsgesetz

Von: arne.buckentin@vkda-nk.de

Datum: 13. September 2022 um 10:00:32 MESZ

An: "Boehland, Susanne" <Susanne.Boehland@lka.nordkirche.de>

Kopie: ralf.stolte@altholstein.de

Betreff: AW: Entwurf ARbeitsrechtsregelungsgesetz

Liebe Frau Böhland,

aus unserer Sicht ist die Regelung in § 3 Satz 2 des Entwurfs eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes nicht präzise genug gefasst. Nach unserer Auffassung sollte dieser Satz in etwa wie folgt geändert werden.

§ 3 Tarifvertragsparteien

Dienstgeberverband für die Anstellungsträger nach § 2 dieses Kirchengesetzes ist der Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN). Die Anstellungsträger sind an seine Satzung gebunden. Der VKDN kann Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen, die sich dem Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 3. Juni 2021 in seiner jeweils gültigen Fassung sowie der Schlichtungsvereinbarung vom 3. Juni 2021 in ihrer jeweils gültigen Fassung anschließen.

Mit freundlichen Grüßen

Arne Buckentin

Geschäftsführer

Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger e.V. (VKDA)

c/o Haus der Kirche

Max-Zelck-Straße 1

22459 Hamburg

Telefon: +49 40 526 106 60

Telefax: +49 40 526 400 39

email: arbeitgeberverband@vkda-nk.de

home: www.vkda-nordkirche.de

Diese E-Mail enthält vertrauliche oder rechtlich geschützte Informationen. Wenn diese E-Mail nicht für Sie bestimmt ist, Sie sie also irrtümlich erhalten haben, informieren Sie mich bitte möglichst schnell darüber und vernichten Sie diese E-Mail. Der Gebrauch und die Weitergabe einer nicht bestimmungsgemäß empfangenen E-Mail oder ihres Inhalts ist gesetzlich verboten und kann ggf. Schadenersatzpflichten auslösen.

Von: Boehland, Susanne <Susanne.Boehland@lka.nordkirche.de>

Gesendet: Dienstag, 28. Juni 2022 08:54

An: Buckentin, Arne <Arne.Buckentin@vkda.nordkirche.de>; 'Ralf.Stolte@Altholstein.de' <Ralf.Stolte@Altholstein.de>

Betreff: Entwurf ARbeitsrechtsregelungsgesetz

Lieber Herr Buckentin, lieber Herr Stolte,

anbei der Gesetzentwurf für das Arbeitsrechtsregelungsgesetz. Ich würde mich freuen, wenn wir uns darüber auch am Donnerstag auch kurz austauschen könnten.

Mit herzlichen Grüßen

Susanne Böhland



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Landeskirchenamt

Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht

Susanne Böhland, Oberkirchenrätin

Dezernentin

Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel

Tel.: 0431/9797-740

Fax: 0431/9797-773

Susanne.Boehland@lka.nordkirche.de

www.nordkirche.de

Beschlussvorschlag für die Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern:

Die Kirchenkreissynode des ... stimmt gemäß Teil 1 § 56 Absatz 4 Satz 3 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) der einheitlichen Arbeitsrechtssetzung für den Bereich der verfassten Kirche der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland im kirchengemäßen Tarifrechtsweg mit Wirkung vom 1. Juli 2023 zu. Diese Zustimmung erfolgt unter folgendem Vorbehalt:

- 1. Das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) im Entwurf gemäß Anlage Nr. 1 zu diesem Beschluss wird ohne materiell-rechtliche Änderungen durch die Landessynode mit Wirkung vom 1. Juli 2023 beschlossen.**
- 2. Die Satzung des Verbands kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland im Entwurf gemäß Anlage Nr. 2 wird ohne materiell-rechtliche Änderungen durch die Mitgliederversammlung zum 1. Juli 2023 in Kraft gesetzt.**
- 3. Die Überleitung der Mitarbeitenden der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern erfolgt in Anlehnung an den Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (ELLM) und der Pommerschen Evangelischen Kirche (PEK) in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 7. Dezember 2011 (GVOBl.S.235). Etwaige sich daraus ergebende Personalmehrkosten werden, bezogen auf die Gesamtheit der Personalkosten für den jeweiligen Kirchenkreis, seine kirchlichen Körperschaften und rechtlich unselbständigen Dienste und Werke, unter Zugrundelegung der Entgelttabelle, der Sonderentgelte und der kinderbezogenen Entgeltbestandteile der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung und der Bezüge nach Überleitung in die Tabellenwerte der Entgelttabelle des KAT (jeweils Stand 31. Dezember 2022) und bezogen auf einen Zeitraum von fünf Jahren ab Inkrafttreten des ARRG, auf Nachweis gemeinschaftlich durch die Nordkirche getragen. Erforderliche Mehrkosten für eine übergangsweise personelle Aufstockung im Personalbereich der Kirchenkreisverwaltungen zur Überleitung der Mitarbeitenden in den KAT werden ebenfalls durch die Nordkirche getragen.**



Arbeitsgemeinschaft der
MitarbeiterInnenvertretungen

Diakonisches Werk Hamburg

AG-MAV Hamburg
c/o
Mitarbeitervertretung
Bodelschwingh ambulante Pflege gGmbH
Forstmannstr. 19
22303 Hamburg

Tel: 040-69659 116
Fax: 040-69659 121
ag-mav@diakonie-hamburg.de

An das
Landeskirchenamt
Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht
Dänische Straße 21-35

24103 Kiel

- Frau Böhland -

Vorab per Fax: 0431/9797-773

Hamburg, den 05.10.2022

**Stellungnahme zum Entwurf eines
Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen
der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARR)**

Sehr geehrte Frau Böhland, sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Diakonisches Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e.V. dankt Ihnen für die Gelegenheit zum o.g. Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können.

Die Arbeitsgemeinschaft begrüßt das Zustandekommen der Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes in der Nordkirche, vor allem, da die Arbeitsbedingungen tariflich geregelt werden sollen. Unserer Auffassung nach gebietet die Dienstgemeinschaft die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am Zustandekommen ihrer Arbeitsbedingungen. Das Aushandeln der Bedingungen über Gewerkschaften wahrt diese Beteiligung.

Den Gewerkschaften können ihre Rechte nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz nicht abbedungen werden. Deshalb halten wir die Formulierung in § 3, Satz 3 für problematisch.

Wir schlagen diese Formulierung vor: „Der VKDN kann Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen, die sich vertraglich zu den Grundlagen der Zusammenarbeit erklären sowie mit ihm eine Schlichtungsvereinbarung abschließen. Die Erklärung zum Grundlagentarifvertrag vom 03. Juni 2021 sowie zur Schlichtungsvereinbarung vom 03. Juni 2021 erfüllen diese Voraussetzung.“

Das Gesetz sollte unserer Auffassung nach aber auch verbindliche (am besten tarifliche) Regelungen für die Mitglieder der Diakonischen Werke schaffen, die nicht Mitglied des VKDN werden, zumindest aber eine Frist setzen, bis wann für selbstständige Mitglieder der Diakonischen Werke Arbeitsrechtssetzung auf kirchengemäßigem Weg zu erfolgen hat.

Der Entwurf lässt eine Verbindlichkeit in Bezug auf den 2. sowie den 3. Weg für die Mitglieder der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein missen, wie sie das ARGG-EKD vorsieht.

Der 1. Weg bleibt danach – anders als im ARGG EKD - weiter offen, auch wenn § 6, Satz 2 des Entwurfes die Anwendung der AVR DD als die Regel vorsieht, so ist die Formulierung doch für Ausnahmen offen. Nimmt man den Grundsatz in § 1 (2) des Entwurfes ernst - und das wollen wir gerne tun – muss es auch Verbindlichkeit für die selbstständigen Mitglieder der Diakonischen Werke geben. Problematisch sind hier unserer Auffassung nach Mitglieder, die sich nicht an die AVR DD oder tarifliche Regelungen außerhalb der Tarifverträge des jetzigen VKDA-NK in ihrer jeweiligen Fassung gebunden haben (Als Beispiel einer Einrichtung, die sich gebunden hat: Die Stiftung Das Rauhe Haus in Hamburg mit dem TV-L.)

Nein, problematisch sind Einrichtungen, die mit vielleicht noch lockerer Anbindung an einen Tarif die Arbeitsbedingungen letztlich einseitig frei gestalten, zumal es sich auch um Einrichtungen handelt, die seit dem 01.09.2022 vom weltlichen Gesetzgeber zur Tariflohnpflicht gezwungen sind. Hier ist überhaupt nicht einzusehen, dass eine vollständige Bindung an einen kirchlichen Tarifvertrag oder die AVR DD nicht möglich sein soll.

Der Kirchengerichtshof hat 2018 (Beschluss Kirchengerichtshof der EKD Az.: -II-0124/34-2018) festgestellt, dass es nur in nicht-kirchlichen/nicht-diakonischen Betrieben möglich ist, Arbeitsrecht auf dem 1. Weg zu setzen. Die Bestimmungen im Diakoniegesetz lassen es nicht frei, ob kirchliches Arbeitsrecht angewandt wird oder nicht, auch wenn nach diesem Gesetz dies neben andern Kriterien in einer Gesamtschau beurteilt wird.

Zur Verdeutlichung unserer Position zum 1. Weg fügen wir unser gemeinsam mit dem GA Mecklenburg-Vorpommern und der AG-MAV Schleswig-Holstein nach dem genannten Urteil des Kirchengerichtshofes veröffentlichtes Schreiben an diese Stellungnahme an.

Mit freundlichen Grüßen

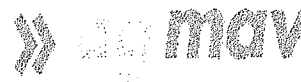


Michael Imbusch

Für die AG-MAV Hamburg



Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein



Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
Diakonisches Werk Hamburg

Kirchengerichtshof schließt 1. Weg in diakonischer Einrichtung aus

Das ist passiert: Die Mitarbeitervertretung der St. Martin gGmbH in Eckernförde lehnte Eingruppierungen ab, da sie ca. 15% unter den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland gelegen hätten. Die Bedingungen wurden vom Arbeitgeber gesetzt. Der Arbeitgeber rief das Kirchengericht an, wo er zunächst recht bekam, die Revision am Kirchengerichtshof der EKD gab nun der MAV recht, sie hat den Eingruppierungen zu recht widersprochen. Denn die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen ohne partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht nach den von der Nordkirche selbst festgelegten Bestimmungen des Diakoniegesetzes. Auch das Mitarbeitervertretungsgesetz fordert mit der Dienstgemeinschaft eine partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung bei der Setzung von Arbeitsvertragsrecht.

Um rechtskonform zu handeln müssen diakonische Betriebe den Weg ohne angemessene Arbeitnehmerbeteiligung verlassen. Die Diakonischen Werke sind in der Pflicht dies umgehend zu gewährleisten.

Nach jahrelangem Rechtsstreit zwischen der Interessenvertretung und der Einrichtungsleitung der diakonischen Einrichtung St. Martin gGmbH in Eckernförde hat der Kirchengerichtshof der EKD jetzt Klarheit geschaffen. In besagter Einrichtung werden „Hausverträge“ angewendet, d.h. der Arbeitgeber wendet Arbeitsvertragsbedingungen an, die in Aufbau und Struktur zwar den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) entsprechen: Die Vergütungssätze sind aber pauschal um 15% im Vergleich zu den AVR-DD abgesenkt! Der Arbeitgeber gibt diese Arbeitsvertragsbedingungen vor und macht sie zum Inhalt der Arbeitsverträge. Dies wird auch als 1. Weg bezeichnet. Der Arbeitgeber entscheidet alleine. Eine Arbeitnehmerbeteiligung bei der Findung der Arbeitsbedingungen findet nicht statt.

Die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen ohne partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht in Sinne des Diakoniegesetzes der Nordkirche, stellte der Kirchengerichtshof jetzt fest (Beschluss Kirchengerichtshof der EKD Az.: -II-0124/34-2018)

Die Verpflichtung zur Dienstgemeinschaft wie sie u.a. im Mitarbeitervertretungsgesetz verankert ist, verpflichtet den kirchlich-diakonischen Arbeitgeber Vertragsbedingungen anzuwenden, die unter Beteiligung der kollektiven Mitarbeiterseite zustande gekommen sind. Die Ev. Kirche hat Bedingungen, die in Verhandlungen mit Gewerkschaften entstehen (2.Weg) sowie Bedingungen, die über eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission zustande kommen (3.Weg), gesetzlich als kirchengemäß festgelegt. Sind die Arbeitsbedingungen nicht kirchengesetzlich gedeckt und unterlaufen sie diese Regelungen, entfällt eine Bedingung für die Zugehörigkeit zur Kirche.

Für die Mitarbeiterschaft der St. Martin gGmbH, einem Tochterunternehmen der Stiftung Diakoniewerk Kropp, bedeutet dies laut Beschlussfassung des Kirchengerichtshofs:

- eine Dienstgemeinschaft im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD besteht nicht
- nur in nicht-kirchlich-diakonischen Unternehmen (weltlichen Unternehmen) ist es möglich, den 1. Weg der Arbeitsrechtsetzung anzuwenden
- das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD käme dann nicht mehr zum Tragen. Seine Anwendung ist aber für kirchlich-diakonische Einrichtungen verpflichtend.

Geht eine Einrichtung den 1. Weg kann sie keine kirchlich-diakonische sein.

Die St. Martin gGmbH ist nicht alleine. Innerhalb der Diakonischen Werke der Nordkirche sind ca. 20% der Mitgliedseinrichtungen auf dem sog. 1. Weg unterwegs.

Will die Diakonie als Teil der Ev. Kirche glaubwürdig sein, müssen die Mitglieder auch die Regelungen, die sich die Kirche setzt, in ihren Einrichtungen umsetzen. Es geht nicht an, dass nach Außen die Sonderrolle herausgestellt wird und nach innen die Konsequenzen daraus unterlaufen werden. Zumal, wenn dies auf Kosten der Beschäftigten geschieht. Der 1. Weg gehört nicht in die Kirche und nicht in die Diakonie. Arbeitsvertragsbedingungen einseitig zu setzen ist Rechtsmissbrauch kirchlicher Regeln. Der Kirchengerichtshof gibt es vor. Jetzt muss gehandelt werden.

Wir, die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein und der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen Mecklenburg-Vorpommern, fordern die Diakonischen Werke in der Nordkirche auf, umgehend zu gewährleisten, dass diejenigen ihrer Mitgliedseinrichtungen, die Arbeitsbedingungen auf dem 1. Weg setzen, sich von diesem abwenden und den Beschäftigten Bedingungen bieten, die unter Beteiligung der Mitarbeiterseite entstanden sind und damit den eigenen kirchenrechtlich gesetzten Maßstäben entsprechen.

Als fairer Weg bieten sich Verhandlungen mit Gewerkschaften an.

gez.
Alfred Wagener

gez.
Michael Hollmann

gez.
Michael Imbusch

Vorsitz AG-MAV Schleswig-Holstein Vorsitz GA Mecklenburg-Vorpommern Vorsitz AG-MAV Hamburg

Für Anfragen:

AG-MAV Schleswig-Holstein	Vorsitz Alfred Wagener Schwartauer Allee 84-86 23554 Lübeck 0451-40839333 ag_mav.sh@web.de
------------------------------	---

AG-MAV Hamburg	Vorsitz Michael Imbusch Forsmannstr. 19 22303 Hamburg 040-69 65 91 16 ag-mav@diakonie-hamburg.de
-------------------	---

>> **agmav**

schleswig-holstein

An das
Landeskirchenamt
Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht
Dänische Straße 21-35

24103 Kiel

- Frau Böhland -

Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeiter*Innen Vertretungen
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
Vorsitzende: Nicole Saß
Büro: Bahnhofsstraße 2
25348 Glückstadt
Telefon: 0172 /9339752
Email: info@agmav-sh.de

Glückstadt, den 06.10.2022

**Stellungnahme zum Entwurf eines
Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen
der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)**

Sehr geehrte Frau Böhland, sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsgemeinschaft der MitarbeiterInnenvertretungen in den Diakonischen Einrichtungen in Schleswig Holstein dankt Ihnen für die Gelegenheit zum o.g. Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können.

Die Arbeitsgemeinschaft begrüßt das Zustandekommen der Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes in der Nordkirche, vor allem, da die Arbeitsbedingungen tariflich geregelt werden sollen. Unserer Auffassung nach gebietet die Dienstgemeinschaft die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am Zustandekommen ihrer Arbeitsbedingungen. Das Aushandeln der Bedingungen über Gewerkschaften wahrt diese Beteiligung.

Den Gewerkschaften können ihre Rechte nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz nicht abbedungen werden. Deshalb halten wir die Formulierung in § 3, Satz 3 für problematisch.

Wir schlagen diese Formulierung vor: „Der VKDN kann Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen, die sich vertraglich zu den Grundlagen der Zusammenarbeit erklären sowie mit ihm eine Schlichtungsvereinbarung abschließen. Die Erklärung zum Grundlagentarifvertrag vom 03.Juni 2021 sowie zur Schlichtungsvereinbarung vom 03. Juni 2021 erfüllen diese Voraussetzung.“

Das Gesetz sollte unserer Auffassung nach aber auch verbindliche (am besten tarifliche) Regelungen für die Mitglieder der Diakonischen Werke schaffen, die nicht Mitglied des VKDN werden, zumindest aber eine Frist setzen, bis wann für selbstständige Mitglieder der Diakonischen Werke Arbeitsrechtssetzung auf kirchengemäßigem Weg zu erfolgen hat.

Der Entwurf lässt eine Verbindlichkeit in Bezug auf den 2. sowie den 3. Weg für die Mitglieder der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein missen, wie sie das ARGG-EKD vorsieht.

Der 1. Weg bleibt danach – anders als im ARGG EKD - weiter offen, auch wenn § 6, Satz 2 des Entwurfes die Anwendung der AVR DD als die Regel vorsieht, so ist die Formulierung doch für Ausnahmen offen. Nimmt man den Grundsatz in § 1 (2) des Entwurfes ernst - und das wollen wir gerne tun – muss es auch Verbindlichkeit für die selbstständigen Mitglieder der Diakonischen Werke geben. Problematisch sind hier unserer Auffassung nach Mitgliedern, die sich nicht an die AVR DD oder tarifliche Regelungen außerhalb der Tarifverträge des jetzigen VKDA-NK in ihrer jeweiligen Fassung gebunden haben

Nein, problematisch sind Einrichtungen, die mit vielleicht noch lockerer Anbindung an einen Tarif die Arbeitsbedingungen letztlich einseitig frei gestalten, zumal es sich auch um Einrichtungen handelt, die seit dem 01.09.2022 vom weltlichen Gesetzgeber zur Tariflohnpflicht gezwungen sind. Hier ist überhaupt nicht einzusehen, dass eine vollständige Bindung an einen kirchlichen Tarifvertrag oder die AVR DD nicht möglich sein soll.

Der Kirchengerichtshof hat 2018 (Beschluss Kirchengerichtshof der EKD Az.: -II-0124/34-2018) festgestellt, dass es nur in nicht-kirchlichen/nicht-diakonischen Betrieben möglich ist, Arbeitsrecht auf dem 1. Weg zu setzen. Die Bestimmungen im Diakoniegesetz lassen es nicht frei, ob kirchliches Arbeitsrecht angewandt wird oder nicht, auch wenn nach diesem Gesetz dies neben anderen Kriterien in einer Gesamtschau beurteilt wird.

Zur Verdeutlichung unserer Position zum 1. Weg fügen wir unser gemeinsam mit dem GA Mecklenburg-Vorpommern und der AG-MAV Schleswig-Holstein nach dem genannten Urteil des Kirchengerichtshofes veröffentlichtes Schreiben an diese Stellungnahme an.

Mit freundlichen Grüßen

Nicole Saß
Für die AG-MAV Schleswig Holstein



Arbeitsgemeinschaft der

Mitarbeitervertretungen

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Arbeitsgemeinschaft der

Mitarbeitervertretungen

Diakonisches Werk Hamburg

Kirchengerichtshof schließt 1. Weg in diakonischer Einrichtung aus

Das ist passiert: Die Mitarbeitervertretung der St. Martin gGmbH in Eckernförde lehnte Eingruppierungen ab, da sie ca. 15% unter den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland gelegen hätten. Die Bedingungen wurden vom Arbeitgeber gesetzt. Der Arbeitgeber rief das Kirchengericht an, wo er zunächst recht bekam, die Revision am Kirchengerichtshof der EKD gab nun der MAV recht, sie hat den Eingruppierungen zu recht widersprochen. Denn die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen ohne partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht nach den von der Nordkirche selbst festgelegten Bestimmungen des Diakoniegesetzes. Auch das Mitarbeitervertretungsgesetz fordert mit der Dienstgemeinschaft eine partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung bei der Setzung von Arbeitsvertragsrecht.

Um rechtskonform zu handeln müssen diakonische Betriebe den Weg ohne angemessene Arbeitnehmerbeteiligung verlassen. Die Diakonischen Werke sind in der Pflicht dies umgehend zu gewährleisten.

Nach jahrelangem Rechtsstreit zwischen der Interessenvertretung und der Einrichtungsleitung der diakonischen Einrichtung St. Martin gGmbH in Eckernförde hat der Kirchengerichtshof der EKD jetzt Klarheit geschaffen. In besagter Einrichtung werden „Hausverträge“ angewendet, d.h. der Arbeitgeber wendet Arbeitsvertragsbedingungen an, die in Aufbau und Struktur zwar den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) entsprechen: Die Vergütungssätze sind aber pauschal um 15% im Vergleich zu den AVR-DD abgesenkt! Der Arbeitgeber gibt diese Arbeitsvertragsbedingungen vor und macht sie zum Inhalt der Arbeitsverträge. Dies wird auch als 1. Weg bezeichnet. Der Arbeitgeber entscheidet alleine. Eine Arbeitnehmerbeteiligung bei der Findung der Arbeitsbedingungen findet nicht statt.

Die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen ohne partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht in Sinne des Diakoniegesetzes der Nordkirche, stellte der Kirchengerichtshof jetzt fest (Beschluss Kirchengerichtshof der EKD Az.: -II-0124/34-2018)

Die Verpflichtung zur Dienstgemeinschaft wie sie u.a. im Mitarbeitervertretungsgesetz verankert ist, verpflichtet den kirchlich-diakonischen Arbeitgeber Vertragsbedingungen anzuwenden, die unter Beteiligung der kollektiven Mitarbeiterseite zustande gekommen sind. Die Ev. Kirche hat Bedingungen, die in Verhandlungen mit Gewerkschaften entstehen (2.Weg) sowie Bedingungen, die über eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission zustande kommen (3.Weg), gesetzlich als kirchengemäß festgelegt. Sind die Arbeitsbedingungen nicht kirchengesetzlich gedeckt und unterlaufen sie diese Regelungen, entfällt eine Bedingung für die Zugehörigkeit zur Kirche.

Für die Mitarbeiterschaft der St. Martin gGmbH, einem Tochterunternehmen der Stiftung Diakoniewerk Kropp, bedeutet dies laut Beschlussfassung des Kircheng Gerichtshofs:

- eine Dienstgemeinschaft im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD besteht nicht
- nur in nicht-kirchlich-diakonischen Unternehmen (weltlichen Unternehmen) ist es möglich, den 1. Weg der Arbeitsrechtsetzung anzuwenden
- das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD käme dann nicht mehr zum Tragen. Seine Anwendung ist aber für kirchlich-diakonische Einrichtungen verpflichtend.

Geht eine Einrichtung den 1. Weg kann sie keine kirchlich-diakonische sein.

Die St. Martin gGmbH ist nicht alleine. Innerhalb der Diakonischen Werke der Nordkirche sind ca. 20% der Mitgliedseinrichtungen auf dem sog. 1. Weg unterwegs.

Will die Diakonie als Teil der Ev. Kirche glaubwürdig sein, müssen die Mitglieder auch die Regelungen, die sich die Kirche setzt, in ihren Einrichtungen umsetzen. Es geht nicht an, dass nach Außen die Sonderrolle herausgestellt wird und nach innen die Konsequenzen daraus unterlaufen werden. Zumal, wenn dies auf Kosten der Beschäftigten geschieht. Der 1. Weg gehört nicht in die Kirche und nicht in die Diakonie. Arbeitsvertragsbedingungen einseitig zu setzen ist Rechtsmissbrauch kirchlicher Regeln. Der Kircheng Gerichtshof gibt es vor. Jetzt muss gehandelt werden.

Wir, die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein und der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen Mecklenburg-Vorpommern, fordern die Diakonischen Werke in der Nordkirche auf, umgehend zu gewährleisten, dass diejenigen ihrer Mitgliedseinrichtungen, die Arbeitsbedingungen auf dem 1. Weg setzen, sich von diesem abwenden und den Beschäftigten Bedingungen bieten, die unter Beteiligung der Mitarbeiterseite entstanden sind und damit den eigenen kirchenrechtlich gesetzten Maßstäben entsprechen.

Als fairer Weg bieten sich Verhandlungen mit Gewerkschaften an.

gez.
Alfred Wagener

gez.
Michael Hollmann

gez.
Michael Imbusch

Vorsitz AG-MAV Schleswig-Holstein

Vorsitz GA Mecklenburg-Vorpommern

Vorsitz AG-MAV Hamburg

Für Anfragen:

AG-MAV Schleswig-Holstein	Vorsitz Alfred Wagener Schwartauer Allee 84-86 23554 Lübeck 0451-40839333 ag_mav.sh@web.de
------------------------------	---

AG-MAV Hamburg	Vorsitz Michael Imbusch Forsmannstr. 19 22303 Hamburg 040-69 65 91 16 ag-mav@diakonie-hamburg.de
-------------------	---