

**Begründung zum Kirchengesetz anlässlich der Bildung  
eines gemeinsamen Diakonischen Werkes  
vom 27. November 2012**

**Zu Artikel 1: Zustimmung zum Kirchenvertrag zwischen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck**

Mit dem in Anlage 1 vorgelegten Entwurf eines Kirchenvertrages soll der Wille der beteiligten Landeskirchen seinen verbindlichen Ausdruck erhalten, künftig in und mit einem Diakonischen Werk zusammenzuarbeiten, das den Namen „Diakonie-Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“ führen soll.

Gemäß **§ 1** des Kirchenvertrages wird das fusionierte Werk zwei Landeskirchen gemeinschaftlich zugeordnet sein. Dies ist im Bereich der evangelischen Kirchen in Deutschland neu, aber rechtlich möglich – so auch ein diesbezügliches Gutachten des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD.

**§ 2** des Entwurfs beinhaltet eine vertragliche Zuordnungsregelung der Verbandsmitglieder zur evangelischen Kirche, und zwar gemäß den Vorgaben der sog. Zuordnungsrichtlinie des Rates der EKD vom 08. Dezember 2007. Damit wird den von der Rechtsprechung geforderten Bedingungen Genüge getan, ohne deckungsgleiche kirchengesetzliche Zuordnungsregelungen in Hessen und Nassau bzw. Kurhessen-Waldeck schaffen zu müssen. Die vertraglich dergestalt festgelegte Zuordnung der Mitglieder setzt allerdings auch ein Einvernehmen der Kirchen bei der Aufhebung der Zuordnung voraus (Abs. 2).

Die gemeinschaftliche Förderung des gemeinsamen Werkes ist in **§ 3** des Vertragsentwurfs verankert und entspricht in Absatz 1 weitgehend den Regelungen des derzeitigen **§ 22** Diakoniesgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Einzelheiten der Förderung sind insoweit innerkirchlich abzustimmen.

In Absatz 2 ist vorgesehen, den derzeitigen Umfang der jeweiligen kirchlichen Unterstützung bis Ende 2015 festzuschreiben, um dem gemeinsamen Werk ein Mindestmaß an Planungssicherheit zu gewährleisten. Für die Zeit ab 2016 ist die Förderung von den beteiligten Kirchen gemeinschaftlich mit dem Werk zu regeln. (Sonder-)Leistungen, die das Werk speziell für eine der beiden Landeskirchen wahrnimmt, sind gemäß Abs. 3 allerdings gesondert mit der insoweit beauftragenden Kirche abzurechnen. Beispielhaft seien hier die Fachberatung des DWKW für die kirchlichen Kindertagesstätten und die Rechtsträgerschaft des DWHN für die regionalen Diakonischen Werke genannt.

Die Regelung in **§ 4** trägt dem Umstand Rechnung, dass die Zusammenarbeit mit und in einem gemeinsamen Werk dauerhaften Abstimmungsbedarf der beteiligten Kirchen mit sich bringen wird.

**§ 5** Absatz 1 zielt insbesondere auf ein einheitliches Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht für das Werk ab. Die Vorschrift unter Abs. 2 ist als Übergangsvorschrift zu verstehen und soll Regelungslücken vermeiden, sofern eine rechtzeitige Harmonisierung von Rechtsbereichen nicht möglich ist.

Der unter **§ 6** verankerte Zustimmungsvorbehalt der Kirchen zu Satzungsänderungen des Werkes entspricht den schon derzeit geltenden Gesetzes- und Satzungsregeln und wird nun auf das

gemeinsame Werk bezogen. Der Zustimmungsvorbehalt dient neben der inhaltlichen Einflussnahmemöglichkeit auch dazu, die kirchliche Zuordnung des Werkes zu verdeutlichen und abzusichern.

Zu **§ 7**: Das fusionierte Werk ist auf einheitliche, d.h. inhaltsgleiche, oder einvernehmlich festgelegte – nicht notwendig inhaltsgleiche – rechtliche (Rahmen-)Bedingungen der beteiligten Kirchen angewiesen. Sich widersprechende Synodalentscheidungen könnten in einem gemeinsamen Werk nicht umgesetzt werden. Zur Vorbereitung gleichförmiger Entscheidungen soll ein Koordinierungsausschuss eingerichtet werden, dem in gleicher Zahl Synodale beider Kirchen angehören.

Die in **§ 8** aufgenommene Absichtserklärung zur Bildung eines gemeinsamen Gesetzgebungsorgans für das fusionierte Werk nimmt die zu § 7 bereits dargelegten Erfordernisse auf. Ein einheitlicher kirchlicher Gesetzgeber für das gemeinsame Werk würde diesem mehr Rechtssicherheit bieten und den synodalen Beratungs- und Abstimmungsbedarf erheblich mindern. Die in § 8 perspektivisch angelegte „Verbandslösung“ wird daher von den beteiligten Juristen einhellig favorisiert.

**§ 9** des Entwurfes stellt klar, dass die Vertretung des Werkes in kirchlichen Gremien institutionsbezogen erfolgt.

**§ 10** verdeutlicht, dass der vorgelegte Kirchenvertrag auf eine dauerhafte Rechtsbeziehung beider Kirchen gerichtet ist. Eine „Rückabwicklung“ der Fusion beider Werke ist zwar rechtlich möglich, wäre aber mit einem immensen Aufwand sowie einem kaum kalkulierbaren Verlust an Ansehen und Einfluss verbunden.

Das in **§ 11** vorgesehene Datum des Inkrafttretens ist vorläufig auf den 01. Januar 2013 festgelegt. Maßgeblich wird insofern aber das endgültige Datum des rechtlichen Zusammenschlusses beider Werke sein.

## **Zu Artikel 2: Änderung des Diakoniegesetzes**

Das aktuelle Diakoniegesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck muss im Falle der Fusion an die neue Rechtslage angeglichen werden. Insofern ist aber keine komplette Neufassung des Gesetzes erforderlich, sondern nur die Anpassung derjenigen Regelungen, die das Diakonische Werk auf Landesebene betreffen. Insbesondere die Vorschriften zur Diakonie auf kirchengemeindlicher Ebene sowie auf Kirchenkreisebene bleiben in der Regel unberührt.

Zu den Änderungen des Diakoniegesetzes im Einzelnen:

### **Zu (1):**

In § 1 Absatz 3 Satz 2 wird im Kontext der Grundlagen diakonischen Handelns das Bestehen und die Förderung eines gemeinschaftlichen Werkes beider Kirchen verankert.

### **Zu (2), (4), (12), (13) und (15):**

Redaktionelle Anpassungen verschiedener Vorschriften an den neuen Namen des Werkes sowie die geänderte Bezeichnung des Aufsichtsgremiums als „Aufsichtsrat“ statt – wie bisher – „Verwaltungsrat“.

### **Zu (3):**

Die in § 18 vorgesehenen Arbeitsgemeinschaften diakonischer Dienste im Stadt oder Landkreis bleiben auf dem Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck bestehen und sind insoweit auch in § 12 des Satzungsentwurfes für ein gemeinsames Werk verankert. Eine Er-streckung dieser Arbeitsgemeinschaften auf das Gesamtgebiet des Werkes ist (noch) nicht möglich, da sich die Aufgabenbereiche der Arbeitsgemeinschaften und der regionalen Diakonischen Werke in Trägerschaft des DWHN – und später des fusionierten Werkes – erheblich überschneiden. Folglich würden überflüssige und schwer miteinander vereinbare Doppelstruktu-

ren aufgebaut.

**Zu (5):**

Hier erfolgt in § 19 Absatz 1 zum einen eine redaktionelle Anpassung an die neue Situation (Streichung der Wörter „in Kurhessen-Waldeck e. V.“) und zum anderen eine allgemeinere Zuordnung der Mitglieder des Werkes zur evangelischen Kirche (Streichung der Wörter „von Kurhessen-Waldeck“ am Satzende). Damit wird zwar – wie in den Entwürfen von Satzung und Kirchenvertrag – eine Aussage zur kirchlichen Zuordnung getroffen, jedoch eine Festlegung dazu vermieden, ob die Mitglieder des Werkes beiden Kirchen gemeinschaftlich zugeordnet sind oder alternativ – z. B. nach dem Sitz des Mitglieds – nur einer der beteiligten Kirchen.

**Zu (6):**

Die Regelung in § 19 Absatz 3 Satz 2 stellt klar, dass die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck nur über die kirchliche Zuordnung solcher nicht gemeinnütziger Rechtsträger entscheiden kann, die ihren Sitz im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck haben. Eine „Kollision“ mit dem gemeinsamen Werk oder der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau kann insofern nicht entstehen, da dem Werk nur gemeinnützige Träger angehören können und die Belange der Kirche in Hessen und Nassau unberührt bleiben.

**Zu (7):**

§ 21 Absatz 1 Sätze 2 bis 4 werden neu gefasst. Die Vertretung der in Satz 1 genannten kirchlichen Körperschaften in der Mitgliederversammlung des Werkes erfolgt nach Maßgabe der diesbezüglichen Satzungsbestimmungen des Vereins. Dies ist vereinsrechtlich angemessen. Durch die landeskirchlichen Genehmigungsvorschalte für Satzungsänderungen werden auch insofern die Möglichkeiten kirchlicher Einflussnahme gewahrt.

Absatz 2 nimmt die entsprechende Konzeption des beabsichtigten Kirchenvertrages (§ 2 Absatz 1) auf und harmonisiert beide Regelungsbereiche – also Kirchenvertrag und Diakoniegesetz. Durch den Verweis auf die Zuordnungsrichtlinie des Rates der EKD sowie kirchenvertraglich übereinstimmende Anforderungen erübrigen sich deckungsgleiche gesetzliche Regelungen beider Landeskirchen.

Die Absätze 2 und 3 der derzeitigen gesetzlichen Regelung werden überflüssig. An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass die kirchliche Zuordnung vom Mitgliedern des gemeinsamen Werkes insbesondere in den §§ 6 Absatz 2, 9 Absatz 1 und 10 des aktuellen Satzungsentwurfes abgesichert ist.

**Zu (8):**

Der neu gefasste § 22 korrespondiert mit § 3 des geplanten Kirchenvertrages, nimmt überdies kirchliche Förderelemente auf Grundlage der aktuellen Gesetzesfassung auf und erfasst die in § 24 aufgelisteten Finanzierungsbeiträge der Landeskirche.

**Zu (9):**

§ 23 legt – wie bisher – ein Entsenderecht von Kirchenvertretern in das Aufsichtsorgan des gemeinsamen Werkes fest. Die korrespondierende Regelung in der Satzung des Werkes findet sich in § 17 Absatz 1 Nr. 2. Danach sollen die beiden beteiligten Kirchen je drei Personen in den insgesamt zwanzigköpfigen Aufsichtsrat des Werkes entsenden. Neu ist für den Bereich Kurhessen-Waldeck ein zusätzliches Entsenderecht in die Mitgliederversammlung des Werkes. Insofern wird die derzeit im DWHN bestehende Befugnis der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau auf den Bereich unserer Landeskirche erweitert. Die satzungsrechtliche Verankerung findet sich unter § 14 Absatz 3 und sieht die Entsendung von jeweils bis zu drei Personen pro Kirche vor. Die Benennung der Vertreterinnen/Vertreter im Aufsichtsrat und in der Mitgliederversammlung soll dem Rat der Landeskirche obliegen.

**Zu (10):**

Die derzeit in § 24 vorgenommene Aufzählung von Finanzierungsoptionen des Werkes kann entfallen, da die landeskirchlichen Beiträge unter § 22 erfasst werden.

**Zu (11):**

§ 25 des Diakoniegesetzes muss umfassend an die neue Rechtslage angepasst werden:

Die Bezeichnung „Landespfarrer für Diakonie“ soll es im fusionierten Werk nicht geben. Beibehalten wird allerdings die Doppelfunktion/Personalunion eines theologischen Mitglieds im Vorstand des Werkes bei gleichzeitiger Mitgliedschaft im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Die entsprechende kirchengesetzliche Regelung soll mit „Diakoniedezernent bzw. Diakoniedezernentin“ überschrieben werden. Das Benennungsverfahren in den Absätzen 2 und 3 wird an die veränderte Organisationsstruktur und Satzungslage eines gemeinsamen Werkes angepasst. Eine angemessene Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich unserer Landeskirche ist gewährleistet, überdies bedürfen gemäß Absatz 4 Wahlvorschläge nach wie vor der Zustimmung des Bischofs. Im Entwurf der Satzung eines gemeinsamen Werkes finden sich die entsprechenden Regelungen unter §§ 18 Absatz 2 Nr. 3 sowie 20 Absatz 5.

#### **Zu (14):**

Redaktionelle Anpassung an den neu gefassten § 22.

### **Zu Artikel 3: Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) Diakonie**

#### **Allgemeines**

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

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

Die Zuständigkeit und die Arbeitsweise der bestehenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen der beiden Landeskirchen geregelt. Beide Kirchengesetze beruhen auf einer Richtlinie des Rates der EKD aus dem Jahr 1976. Der hier vorgelegte Entwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie (ARRG.DW-E) orientiert sich an den beiden Kirchengesetzen; er enthält aber auch Neuerungen, um die Handlungsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Dauer sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund ist Herr Professor Dr. Jacob Joussen aus Bochum gebeten worden, zu dem Gesetzentwurf gutachterlich Stellung zu nehmen. Das Gutachten wird voraussichtlich zur Synodaltagung vorliegen und allen Synodalen zur Verfügung gestellt werden.

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

Der erste Entwurf des ARRG.DW-E wurde von den Vorständen und Aufsichtsgremien der Diakonischen Werke sowie des Rates der Landeskirche (EKKW) bzw. der Kirchenleitung (EKHN) befürwortet und im Dezember 2011 an die potentiellen Sozialpartner mit der Bitte um Stellungnahme versandt. Diese nahmen den Entwurf sehr kritisch auf. Insbesondere lehnen sie das im

ursprünglichen Entwurf als alleiniges Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite vorgesehenen Urwahlverfahren ab. Ver.di, der VKM Deutschland und der Marburger Bund fordern den Abschluss von Tarifverträgen. Der VKM Hessen und Nassau fordert die Beibehaltung des bisherigen Verfahrens, das eine Entsendung durch Mitarbeitervereinigungen vorsieht. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AG MAV HN) fordert Tarifverträge. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck (AG MAV KW) fordert dies auch, erwartet im Übrigen aber, dass die Dienstnehmervereiner durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen entsendet werden.

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

## **Erläuterungen zu dem Gesetzentwurf**

### 1.Übernahmebeschluss (§ 2)

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

### 2.Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen (§ 4)

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

### Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 5)

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

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

### 3.Größe der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 6 Absatz 1)

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

### 4.Voraussetzungen für die Mitgliedschaft (§ 6 Absatz 3)

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

Abweichend von der Grundregel kann eine Vereinigung auch eine Person entsenden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht (§ 6 Abs. 3). Der Gefahr einer sog. strukturellen Überlegenheit der Dienstgeberseite wird im Übrigen

dadurch begegnet, dass die Dienstnehmerseite im erforderlichen Umfang Beratungen durch externe Sachverständige und entsprechende Fortbildungen in Anspruch nehmen kann.

#### 5. Wahl der Mitglieder auf Dienstnehmerseite (§§ 7 ff.)

Der erste Entwurf sah als alleiniges Verfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite eine allgemeine Wahl der Beschäftigten vor (Urwahl). Damit wich der Entwurf an dieser Stelle erheblich von den bestehenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzen ab. Diese bestimmen, dass die Dienstnehmervereine von Mitarbeitervereinigungen entsandt werden. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Entsendung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bzw. durch eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen. Die Abweichung vom bisherigen Verfahren erschien erforderlich, da die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben, dass eine paritätische Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die bestehende Regelung nicht gewährleistet ist. In Hessen und Nassau verfügt eine Mitarbeitervereinigung nicht mehr über die erforderliche Mächtigkeit. Eine andere machte von ihrem Entsendungsrecht zunächst Gebrauch und berief einige Jahre später ihre Vertreterinnen und Vertreter wieder ab. Eine Ersatzentsendung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen wurde trotz kirchengesetzlicher Verpflichtung nicht wahrgenommen. Durch eine unmittelbare Wahl der Dienstnehmervereine durch die Beschäftigte, erschien die paritätische Besetzung daher eher gewährleistet, als durch eine Besetzung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen.

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

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

### *1. Stufe: Verbandsprinzip*

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

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

### *2. Stufe: Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen*

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

### *3. Stufe: Urwahl als Auffanglösung*

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

## 7. Rechtsstellung der Mitglieder (§ 11)

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

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

## 8. Beschlussfassungen (§ 14)

Entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARRG.EKD) beschließt die Arbeitsrechtliche Kommission mehrheitlich mit zwei Dritteln

ihrer gesetzlichen Mitglieder (§ 14 Abs. 1). Eine Quote für die Beschlussfähigkeit ist nicht festgelegt.

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

#### 9.Fachausschüsse (§ 15)

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

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

#### 10.Schlichtungsverfahren (§§ 16 ff.)

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

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

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

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

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

## 12. Inkrafttreten

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

### **Zu Artikel 4: Mitarbeitervertretungsgesetz Diakonie**

#### **Allgemeines**

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

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

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

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

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

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

## **Erläuterungen zu dem Gesetzesentwurf**

### 1. Synodale Zuständigkeit

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

### 2. ACK-Klausel

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

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

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

### 3. Gesamtausschuss

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

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

Das leichte Übergewicht der Vertreter aus Kurhessen-Waldeck (sechs Vertreter) im Gesamtausschuss gegenüber den Vertretern aus Hessen und Nassau (fünf Vertreter) (§ 9 Abs. 5) erklärt sich aus der bisher unterschiedlichen Aufgabenzuweisung. Die Aufgaben der AG MAV KW beschränken sich im Unterschied zur AG MAV HN nicht auf das Mitarbeitervertretungsrecht, sondern Beratungsaufgaben erheben sich auch aus den AVR Kurhessen-Waldeck im Rahmen von „Notlagendienstvereinbarungen“.

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

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

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

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

§ 4 beschreibt die Aufgaben des neuen Gesamtausschusses im Einzelnen.

#### 4. Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

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

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

## 5. Übergangsbestimmungen

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

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

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

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

### **Zu Artikel 5: Änderung weiterer Kirchengesetze**

#### **Zu (1):**

Die vorgesehene Streichung in § 1 Absatz 3 Satz 2 des sogenannten Abberufungsgesetzes resultiert aus dem Wegfall des Amtes des Landespfarrers für Diakonie. Für die Abberufung des Diakoniedezernenten bzw. der Diakoniedezernentin gelten die allgemeinen kirchenrechtlichen Regelungen. Im Hinblick auf den in Personalunion besetzten Vorstandssitz sind gemäß § 25 Absatz 1 Diakoniegesetzesentwurf die weiteren Regularien der Abberufung zwischen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und dem fusionierten Werkes festzulegen.

#### **Zu (2):**

Die Neufassung im Bereich des sogenannten Beschäftigungsgesetzes bedeutet lediglich eine Klarstellung, da schon bisher Abweichungen für die Mitarbeitenden in privatrechtlich organisierten Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes möglich gewesen sind. Die Anforderungen werden nun in § 10 des Satzungsentwurfes für ein gemeinsames Werk geregelt und bedürfen – über die Genehmigung der Satzung – der Zustimmung der beteiligten Kirchen.

#### **Zu (3):**

Diese „Transformationsregelung“ basiert auf der im Bereich Kurhessen-Waldeck seit langem vertretenen Rechtsauffassung, dass es keine unmittelbare Zuständigkeit des kirchlichen Gesetzgebers für den privatrechtlich organisierten Teil der Diakonie gibt. In Fortführung dieser Ansicht ist die Übernahme der kirchengesetzlichen Regelung durch den Aufsichtsrat des gemeinsamen Werkes zu beschließen. Die entsprechende Zuständigkeit dieses Gremiums ist unter § 18 Absatz 2 Nr. 12 des Satzungsentwurfes verankert.

### **Zu Artikel 6: Inkrafttreten**

Die Zustimmung zum Kirchenvertrag sowie die Ermächtigung des Bischofs zur Vertragsunterzeichnung (Art. 1) sollen unmittelbar nach der Herbsttagung der Synode in Kraft treten. Das genaue Datum ist insoweit noch offengelassen.

Die übrigen Artikel dieses Kirchengesetzes sollen mit Entstehen des gemeinsamen Diakonischen Werkes in Kraft treten. Das Datum ist auch hier zunächst offengelassen, angestrebt wird

der 01. Januar 2013. Soweit Übernahmebeschlüsse des Aufsichtsrates des neuen Werkes erforderlich sind, gilt das insoweit übliche Verfahren.

#### **D. Bisheriges Gesetzgebungsverfahren**

Der Gesetzentwurf wird vom Rat der Landeskirche in die Landessynode eingebracht. Der Rechtsausschuss hat den Vorlagen in seiner Sitzung am 27. Januar 2012 zugestimmt. Überdies hat die außerordentliche Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e. V. am 01. März 2012 mit breiter Mehrheit dafür gestimmt, den vorliegenden Entwurf eines Kirchenvertrages sowie die Entwürfe zur Änderung weiterer Kirchengesetze in die Frühjahrssynode 2012 einzubringen. Entsprechendes gilt für die vorliegenden Entwürfe des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie sowie des Mitarbeitervertretungsgesetzes Diakonie.

#### **E. Anlagen**

1. Kirchenvertrag
2. Diakoniegesezt EKKW (aktuelle Fassung)
3. Zuordnungsrichtlinie des Rates EKD vom 08.12.2007
4. Satzungsentwurf Diakonie Hessen (zur Kenntnisnahme)
5. Synopse zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie
6. Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD)
7. Ergänzende Anmerkungen zum Arbeitsrechtsregelungs- und Mitarbeitervertretungsgesetz für die Diakonie
8. Materialien zu den Vorentwürfen eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für die Diakonie
  - M 1: Vorentwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie (Stand: 15.11.2011)
  - M 2: Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau
  - M 3: Stellungnahme der AGMAV Kurhessen-Waldeck
  - M 4: Stellungnahme des Marburger Bundes
  - M 5: Stellungnahme der Gewerkschaft Ver.di
  - M 6: Stellungnahme des VKM Deutschland
  - M 7: Stellungnahme des VKM Hessen Nassau
  - M 8: Stellungnahme der ARK.KW
9. Materialien zu den Vorentwürfen eines Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie
  - M 9: Vorentwurf eines Mitarbeitervertretungsgesetzes Diakonie (Stand: 15.11.2011)
  - M 10: Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau
  - M 11: Stellungnahme der AGMAV Kurhessen-Waldeck
  - M 12: Stellungnahme der Gewerkschaft Ver.di
  - M 13: Stellungnahme des VKM Hessen Nassau
10. Abberufungsgesetz EKKW (aktuelle Fassung)
11. Beschäftigungsgesetz EKKW (aktuelle Fassung)

## **Vertrag**

zwischen

**der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau**

und

**der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck**

**anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks**

### **Präambel**

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

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

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

### **§ 1**

#### **Gemeinsames Diakonisches Werk**

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

## **§ 2**

### **Zuordnung der Mitglieder des Diakonischen Werks**

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

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

## **§ 3**

### **Förderung des Diakonischen Werks**

(1) Beide Kirchen fördern die Arbeit des Diakonischen Werks, insbesondere indem sie

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

Beide Kirchen stimmen sich dabei ab.

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

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

## **§ 4**

### **Abstimmung in der Zusammenarbeit**

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

## **§ 5**

### **Kirchenrechtliche Grundlagen**

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

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

## **§ 6**

### **Zustimmung bei Satzungsänderungen**

Änderungen der Satzung bedürfen der Zustimmung beider Kirchen.

## **§ 7**

### **Koordinierungsausschuss Diakonisches Werk**

- (1) Beide Kirchen bilden einen Koordinierungsausschuss zur Vorbereitung von synodalen Entscheidungen, die das gemeinsame Diakonische Werk betreffen und einheitlich oder einvernehmlich zu regeln sind.
- (2) Empfehlungen des Koordinierungsausschusses sollen einstimmig gefasst werden; sie bedürfen jedoch mindestens der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder gemäß Absatz 3.
- (3) Dem Koordinierungsausschuss gehören jeweils sechs Synodale der beiden Kirchen an. Sie werden von den Synoden entsandt.
- (4) Zwei Vertreterinnen und Vertreter des gemeinsamen Diakonischen Werks können an den Sitzungen des Koordinierungsausschusses mit beratender Stimme teilnehmen. Die beratende Teilnahme von weiteren Personen bleibt unberührt.
- (5) Der Koordinierungsausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung.

## **§ 8**

### **Gemeinsames Gesetzgebungsorgan für das Diakonische Werk**

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

## **§ 9**

### **Mitarbeit in kirchlichen Gremien**

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

## **§ 10**

### **Laufzeit**

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

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Dieser Kirchenvertrag tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.



**Kirchengesetz über die Diakonische Arbeit in der  
Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck  
(Diakoniegesetz- DiakG)**

vom 24. November 2004

KABl. S. 197

**Änderungen**

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	Kirchengesetz	9. Mai 2009	KABl. S. 88
2	Kirchengesetz	13. Mai 2011	KABl. S. 144

## Inhaltsverzeichnis

### **I Grundbestimmungen**

- § 1 Grundlagen diakonischen Handelns
- § 2 Aufgaben diakonischen Handelns
- § 3 Diakonie in den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts
- § 4 Weitere Träger diakonischer und missionarischer Dienste
- § 5 Zusammenarbeit und innerkirchliche Subsidiarität

### **II Diakonie in der Kirchengemeinde**

- § 6 Aufgaben der Kirchengemeinde
- § 7 Verantwortung für die Wahrnehmung der Aufgaben
- § 8 Diakonieausschuss
- § 9 Aufgaben des Diakonieausschusses
- § 10 Gemeinsamer Diakonieausschuss
- § 11 Diakoniebeauftragte

### **III Zusammenschlüsse von Kirchengemeinden**

- § 12 Diakonische Einrichtung mehrerer Kirchengemeinden

### **IV Diakonie im Kirchenkreis**

- § 13 Aufgaben des Kirchenkreises
- § 14 Rahmenplanung
- § 15 Kreisdiakonieausschuss
- § 16 Aufgaben des Kreisdiakonieausschusses

### **V Diakonie auf der Ebene eines Stadt- oder Landkreises (Zusammenschlüsse von Kirchenkreisen)**

- § 17 Regionale Diakonische Werke
- § 18 Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienste im Stadt- oder Landkreis

### **VI Diakonie in der Landeskirche**

- § 19 Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck
- § 20 Aufgaben des Diakonischen Werkes
- § 21 Mitglieder des Diakonischen Werkes
- § 22 Unterstützung und Schutz durch die Landeskirche
- § 23 Vertretung der Landeskirche in den Organen des Diakonischen Werkes
- § 24 Finanzierung des Diakonischen Werkes

### **VII Pfarrer in der Diakonie**

- § 25 Landespfarrer für Diakonie
- § 26 Pfarrer im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck und in regionalen Diakonischen Werken

- § 27 Pfarrer in selbstständigen diakonischen Einrichtungen
- § 28 Personale Seelsorgebereiche

**VIII Schlussbestimmungen**

- § 29 Anwendung im Bereich des Diakonischen Werkes
- § 30 Inkrafttreten

## I Grundbestimmungen

### § 1

#### Grundlagen diakonischen Handelns

(1) <sup>1</sup>Diakonie ist eine Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. <sup>2</sup>Sie ist gelebter Glaube der christlichen Gemeinde in Wort und Tat. <sup>3</sup>Der Glaube antwortet auf die Verkündigung des Evangeliums; er erwächst aus der Liebe Gottes, die in Jesus Christus allen Menschen zugewandt ist. <sup>4</sup>Alle Glieder der Gemeinde sind darum zu diakonischem Handeln gerufen.

(2) Diakonie ist Entfaltung des Auftrages der Kirche im Dienst am Nächsten zu dessen Heil und Wohl.

(3) <sup>1</sup>Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck sorgt für die diakonische Ausrichtung der kirchlichen Arbeit. <sup>2</sup>Sie fördert in ihrem Bereich arbeitende diakonische Einrichtungen.

### § 2

#### Aufgaben diakonischen Handelns

(1) Diakonisches Handeln begleitet und unterstützt, fördert und bildet Menschen ungeachtet des Alters, des Geschlechts, der Abstammung, der Herkunft, der Konfession, der Religion oder der Zugehörigkeit zu Minderheiten.

(2) <sup>1</sup>Diakonisches Handeln entfaltet sich als Hilfe in seelischen und leiblichen, individuellen und sozialen Konflikt- und Notsituationen, geht deren Ursachen nach und trägt zu ihrer Beseitigung oder Überwindung bei. <sup>2</sup>Durch vorbeugende Maßnahmen sucht es das Eintreten solcher Situationen abzuwenden oder deren Auswirkungen zu mildern.

(3) <sup>1</sup>Diakonisches Handeln tritt für die Belange von Menschen ein, deren Fähigkeit zur Selbsthilfe bedroht, eingeschränkt oder verloren gegangen ist. <sup>2</sup>Es fördert die Entwicklung und Erhaltung einer selbst bestimmten Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

### § 3

#### Diakonie in den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts

Von den öffentlich rechtlich organisierten Körperschaften der Kirche wird der diakonische Auftrag auf folgenden Handlungsebenen wahrgenommen:

- Kirchengemeinden und deren Zusammenschlüssen
- Kirchenkreisen und deren Zusammenschlüssen
- Landeskirche

**§ 4****Weitere Träger diakonischer und missionarischer Dienste**

1Die im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. zusammengeschlossenen, regelmäßig privatrechtlich organisierten, selbstständigen Träger diakonischer und missionarischer Dienste und Einrichtungen nehmen in ihrem Wirkungsbereich den diakonischen Auftrag der Kirche wahr (Artikel 87 Grundordnung). 2Dazu sollen sie untereinander und mit den Trägern nach § 3 auf allen Handlungsebenen zusammenarbeiten.

**§ 5****Zusammenarbeit und innerkirchliche Subsidiarität**

(1) 1Die Rechtsträger nach § 3 arbeiten zusammen. 2Dabei sollen im größeren Bereich nur solche Aufgaben wahrgenommen werden, die im kleineren Bereich nicht vergleichbar wirkungsvoll und wirtschaftlich erfüllt werden können.

(2) Die Zusammenarbeit der Rechtsträger nach § 4 untereinander und mit den Rechtsträgern nach § 3 erfolgt nach Maßgabe der Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e. V.

(3) Möglichkeiten ökumenischer Zusammenarbeit sollen gesucht und genutzt werden.

(4) 1Diakonische Aufgaben, für die üblicherweise nach Leistung bestimmte und auf Kostendeckung zielende Entgelte mit Sozialleistungsträgern vereinbart werden, sollen von Rechtsträgern nach § 4 übernommen werden. 2Dies gilt nicht, wenn diakonische Aufgaben nach Satz 1 in einem engen fachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit kirchlich, kommunal oder staatlich geförderter Beratungsstellen oder vergleichbarer sozialer Hilfeangebote stehen.

(5) Sofern im Gegenüber zu kommunalen Gebietskörperschaften oder sonstigen Dritten eine gemeinsame Interessenwahrnehmung geboten ist, arbeiten die betroffenen Rechtsträger nach Maßgabe dieses Gesetzes und den Bestimmungen der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e. V. zusammen.

**II Diakonie in der Kirchengemeinde****§ 6****Aufgaben der Kirchengemeinde**

(1) Die Kirchengemeinde hat die Aufgabe, die diakonische Arbeit in ihrem Bereich anzuregen, zu fördern sowie erforderliche Einrichtungen zu schaffen und zu betreiben oder sich an solchen Einrichtungen zusammen mit anderen diakonischen Rechtsträgern zu beteiligen.

- (2) Zu den Aufgaben der Kirchengemeinde gehört insbesondere:
1. diakonisches Bewusstsein zu fordern und diakonisches Handeln zu unterstützen,
  2. diakonische Anliegen in der Öffentlichkeit zu vertreten,
  3. beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende zu gewinnen und zu begleiten sowie für ihre Fort- und Weiterbildung Sorge zu tragen,
  4. Kollekten zu erheben sowie Sammlungen und Gemeindeveranstaltungen zugunsten diakonischer Arbeit durchzuführen,
  5. für die diakonische Arbeit erforderliche Finanzmittel im Rahmen des Haushaltsplanes zu beschaffen und bereitzustellen.
- (3) Die Kirchengemeinde hat bei der Aufgabenwahrnehmung die Rahmenplanung des Kirchenkreises zu beachten.

### **§ 7**

#### **Verantwortung für die Wahrnehmung der Aufgaben**

- (1) <sup>1</sup>Der Kirchenvorstand ist für die diakonische Arbeit in der Kirchengemeinde verantwortlich. <sup>2</sup>Zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgabe soll er einen Diakonieausschuss nach Artikel 30 Grundordnung bilden.
- (2) <sup>1</sup>Anstelle des Diakonieausschusses können bis zu zwei Diakoniebeauftragte (§ 11) berufen werden. <sup>2</sup>Gehören diese dem Kirchenvorstand nicht an, nehmen sie an den Kirchenvorstandssitzungen mit beratender Stimme teil.

### **§ 8**

#### **Diakonieausschuss**

- (1) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Diakonieausschusses werden vom Kirchenvorstand für die Dauer seiner Amtszeit berufen. <sup>2</sup>Die überwiegende Zahl der Ausschussmitglieder muss dem Kirchenvorstand angehören.
- (2) <sup>1</sup>Rechtlich selbstständigen Trägern mit Einrichtungen auf dem Gebiet der Kirchengemeinde soll die Möglichkeit zur Entsendung eines stimmberechtigten Mitgliedes in den Diakonieausschuss gegeben werden. <sup>2</sup>Ist dies nach Absatz 1 Satz 2 nicht möglich oder liegt die Kirchengemeinde nur im Einzugsbereich der Einrichtung eines rechtlich selbstständigen Trägers, soll diesem Träger die Möglichkeit zu einer beratenden Teilnahme gegeben werden.
- (3) <sup>1</sup>Das vorsitzende Mitglied des Kirchenvorstandes und die Gemeindepfarrer können, sofern sie nicht Mitglieder des Diakonieausschusses sind, an dessen Sitzungen beratend teilnehmen. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für den Diakoniepfarrer (§ 26 Absatz 2), das vorsitzende Mitglied des Kreisdiakonieausschusses und die Leitung des regionalen Diakonischen

Werkes. 3Die zur beratenden Teilnahme Berechtigten sind zu den Sitzungen unter Beifügung der Tagesordnung einzuladen.

(4) 1Der Diakonieausschuss wählt aus seiner Mitte ein vorsitzendes Mitglied und eine Stellvertretung. 2Das vorsitzende Mitglied muss Mitglied des Kirchenvorstandes sein.

(5) Für den Diakonieausschuss gelten die für die Geschäftsordnung in den Kirchenvorständen maßgeblichen kirchengesetzlichen Bestimmungen entsprechend, soweit dieses Gesetz keine abweichende Regelung trifft.

## **§ 9**

### **Aufgaben des Diakonieausschusses**

(1) Der Diakonieausschuss plant das diakonische Handeln in der Kirchengemeinde und schlägt dem Kirchenvorstand notwendige Maßnahmen zur Beschlussfassung vor, sofern der Kirchenvorstand nicht die Entscheidungsbefugnis dem Ausschuss nach Artikel 30 Absatz 2 Grundordnung übertragen hat.

(2) Er informiert sich über die Arbeit der Rechtsträger nach § 4 im Bereich des regionalen Diakonischen Werkes.

(3) Er lässt sich von den in der diakonischen Arbeit der Kirchengemeinde Tätigen regelmäßig über ihre Arbeit berichten, berät sie, regt Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung an und gibt Anregungen für die Gestaltung, Ergänzung und Verbesserung der diakonischen Angebote.

(4) 1Er hört die Mitarbeitenden vor Beschlüssen an, die ihren Aufgabenbereich betreffen. 2Die Mitarbeitenden haben das Recht, Anregungen beim Diakonieausschuss vorzubringen.

(5) Das vorsitzende Mitglied des Diakonieausschusses berichtet dem Kirchenvorstand und der Gemeindeversammlung regelmäßig über die diakonische Arbeit in der Kirchengemeinde.

(6) 1Der Kirchenvorstand hört den Diakonieausschuss vor Entscheidungen in diakonischen Angelegenheiten an. 2Satz 1 gilt auch für diakonische Arbeit betreffende Haushaltsabschnitte des Haushaltsplans.

## **§ 10**

### **Gemeinsamer Diakonieausschuss**

1Benachbarte Kirchengemeinden können, Kirchengemeinden, die in einem Kirchspiel verbunden sind, sollen einen gemeinsamen Diakonieausschuss (§ 12 Absatz 2) bilden. 2§ 7 Absatz 2 findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass zwei Personen zu beauftragen sind.

**§ 11****Diakoniebeauftragte**

Für Diakoniebeauftragte gelten die Bestimmungen des § 8 Absatz 1 und § 9 entsprechend.

**III Zusammenschlüsse von Kirchengemeinden****§ 12****Diakonische Einrichtung mehrerer Kirchengemeinden**

(1) <sup>1</sup>Kirchengemeinden können zum Betrieb einer gemeinsamen diakonischen Einrichtung eine Arbeitsgemeinschaft bilden (Artikel 30 Absatz 3 Grundordnung) oder sich zu einem Zweckverband (Artikel 12 Grundordnung, § 15 Verbandsgesetz) zusammenschließen. <sup>2</sup>Für betriebswirtschaftliche Einrichtungen (§ 52 Kirchengesetz für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen) können privatrechtliche Organisationsformen gewählt werden.

(2) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 können die Kirchengemeinden einen gemeinsamen Diakonieausschuss nach Artikel 30 Absatz 3 Grundordnung bilden. <sup>2</sup>Das Nähere ist in einer kirchenrechtlichen Vereinbarung zu regeln. <sup>3</sup>Wird ein Zweckverband errichtet, soll die Verbandsvertretung aus den Mitgliedern des gemeinsamen Diakonieausschusses gebildet werden. <sup>4</sup>Bei privatrechtlichen Organisationsformen gilt Satz 2 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Machen die Kirchengemeinden von der Möglichkeit des Absatzes 2 keinen Gebrauch, soll der jeweilige Diakonieausschuss die Vertreter der Kirchengemeinde in die Verbandsvertretung entsenden. <sup>2</sup>Die Diakonieausschüsse oder die Diakoniebeauftragten treffen sich mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung, bei der die Geschäftsführung oder der Vorstand der gemeinsam betriebenen Einrichtung über deren Arbeit berichtet und einen Ausblick auf die weitere Planung gibt.

**IV Diakonie im Kirchenkreis****§ 13****Aufgaben des Kirchenkreises**

(1) <sup>1</sup>Der Kirchenkreis unterstützt die in ihm zusammengeschlossenen Kirchengemeinden bei der Erfüllung ihrer diakonischen Aufgaben. <sup>2</sup>Er fördert die Zusammenarbeit benachbarter Kirchengemeinden und nimmt diejenigen diakonischen Aufgaben eigenständig wahr, die von Kirchengemeinden oder von diesen gebildeten Arbeitsgemeinschaften, Verbänden oder privatrechtlichen Organisationsformen nicht vergleichbar wirkungsvoll und wirtschaftlich erfüllt werden können.

(2) Zu den eigenständigen diakonischen Aufgaben des Kirchenkreises gehört ferner insbesondere:

1. übergemeindliche diakonische Aufgaben zu erfüllen, dafür erforderliche Einrichtungen zu schaffen und das notwendige Personal anzustellen,
2. mit anderen christlichen Kirchen und Trägern der freien Wohlfahrtspflege sowie staatlichen und kommunalen Stellen zusammenzuarbeiten,
3. mit anderen Kirchenkreisen, die auf dem Gebiet desselben Landkreises oder derselben kreisfreien Stadt liegen, zusammenzuarbeiten und in der Regel für das Gebiet eines Stadt- oder Landkreises ein gemeinsames, regionales Diakonisches Werk zu errichten und zu betreiben.

## **§ 14**

### **Rahmenplanung**

(1) Als Grundlage der Planung und Durchführung diakonischer Arbeit im Kirchenkreis beschließt die Kreissynode einen "Rahmenplan Diakonie".

(2) In dem Rahmenplan sollen folgende Sachverhalte unter Berücksichtigung der Angebote und Planungen der im sozialen Bereich tätigen anderen Träger geregelt werden:

1. die im Kirchenkreis wahrzunehmenden diakonischen Aufgabenfelder,
2. die Zuordnung der Aufgaben zu den Handlungsebenen,
3. der Inhalt, der Umfang und die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung,
4. der Finanz- und Personalbedarf,
5. die Zuständigkeit für die Durchführung,
6. die dem regionalen Diakonischen Werk übertragenen Aufgaben.

(3) Für Aufgaben, die einem gemeinsamen regionalen Diakonischen Werk übertragen sind oder die üblicherweise auf der Ebene eines Stadt- oder Landkreises wahrgenommen werden, soll eine einheitliche Rahmenplanung der im selben Stadt- oder Landkreis gelegenen Kirchenkreise erfolgen.

(4) Der Rahmenplan ist regelmäßig auf der Grundlage der aktuellen Entwicklungen fort- zuschreiben.

## **§ 15**

### **Kreisdiakonieausschuss**

(1) 1Die Kreissynode wählt einen Kreisdiakonieausschuss. 2Die Zahl der Mitglieder bestimmt die Kreissynode. 3Bei der Wahl ist Folgendes zu beachten:

1. Mehr als die Hälfte der Mitglieder müssen zugleich Mitglieder der Kreissynode sein.

2. <sup>1</sup>Mitglieder, die der Kreissynode nicht angehören, sollen ehrenamtlich Mitarbeitende aus der diakonischen Arbeit im Kirchenkreis sein. <sup>2</sup>Vertretern von Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. mit Einrichtungen im Kirchenkreis kann in angemessenem Umfang eine stimmberechtigte Mitgliedschaft ermöglicht werden.
- (2) Der Kreisdiakonieausschuss wählt aus den Mitgliedern, die einer Kreissynode angehören, das vorsitzende Mitglied und dessen Stellvertretung.
- (3) <sup>1</sup>Der Diakoniepfarrer (§ 26 Absatz 2) nimmt, sofern er nicht Mitglied des Kreisdiakonieausschusses ist, an den Sitzungen beratend teil. <sup>2</sup>Die Mitglieder des Kirchenkreisvorstandes und das vorsitzende Mitglied der Kreissynode können, sofern sie nicht Mitglieder des Kreisdiakonieausschusses sind, an dessen Sitzungen beratend teilnehmen. <sup>3</sup>Dasselbe gilt für die Leitung des regionalen Diakonischen Werkes. <sup>4</sup>Fachlich besonders qualifizierte Personen können zu ständigen beratenden Mitgliedern berufen werden. <sup>5</sup>Die zur beratenden Teilnahme Berechtigten sind zu den Sitzungen unter Beifügung der Tagesordnung einzuladen.
- (4) Für den Kreisdiakonieausschuss gelten die für die Geschäftsordnung der Kreissynoden maßgeblichen kirchengesetzlichen Bestimmungen entsprechend, soweit dieses Gesetz keine abweichende Regelung trifft.

## § 16

### **Aufgaben des Kreisdiakonieausschusses**

- (1) Der Kreisdiakonieausschuss nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:
  1. Er erarbeitet den Rahmenplan nach § 14 und legt ihn der Kreissynode über den Kirchenkreisvorstand zur Beschlussfassung vor,
  2. informiert sich über die Entwicklungen im sozialpolitischen Bereich und die sozialen und diakonischen Angebote im Kirchenkreis und schlägt der Kreissynode Maßnahmen diakonischen Handelns vor,
  3. ist zuständig für den Austausch von Informationen mit und zwischen den Diakonieausschüssen der Kirchengemeinden und den Diakoniebeauftragten und organisiert den Erfahrungsaustausch,
  4. berät den Kirchenkreisvorstand bei der Wahrnehmung der diakonischen Belange des Kirchenkreises,
  5. entsendet ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienste des Stadt- oder Landkreises,
  6. erstattet der Kreissynode in der Regel alle zwei Jahre einen Diakoniebericht,
  7. entsendet ein Mitglied zu den vom Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. durchgeführten Konferenzen für Kreisdiakonieausschüsse,

8. vertritt durch ein von der Kreissynode aus seiner Mitte berufenes Mitglied den Kirchenkreis in der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e. V.
- (2) „Die Organe des Kirchenkreises hören den Kreisdiakonieausschuss vor Entscheidungen in diakonischen Angelegenheiten an. „Satz 1 gilt auch für diakonische Arbeit betreffende Haushaltsabschnitte des Haushaltsplans.
- (3) Der Kirchenkreisvorstand kann diakonische Aufgaben zur selbstständigen Wahrnehmung an den Kreisdiakonieausschuss delegieren.

## **V Diakonie auf der Ebene eines Stadt- oder Landkreises (Zusammenschlüsse von Kirchenkreisen)**

### **§ 17**

#### **Regionale Diakonische Werke**

- (1) „Die auf dem Gebiet eines Stadt- oder Landkreises gelegenen Kirchenkreise errichten in der Regel ein gemeinsames regionales Diakonisches Werk. „Dazu sollen sie einen Zweckverband bilden.
- (2) „In den Rahmenplänen der jeweils beteiligten Kirchenkreise werden die von dem regionalen Diakonischen Werk wahrzunehmenden Aufgaben festgelegt. „§ 14 Absatz 3 bleibt unberührt.
- (3) „Der Zweckverband stellt das für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderliche Personal an. „Die Finanzmittel werden von den Kirchenkreisen aufgebracht, sofern die Diakoniezuweisung nach Maßgabe des Finanzausweisungsgesetzes, sonstige Finanzhilfen und Spenden sowie die Leistungen Dritter die Kosten nicht decken.
- (4) Bei der Berufung der Vertretungen der Kirchenkreise in die Organe des Zweckverbandes sollen Mitglieder der Kreisdiakonieausschüsse angemessen berücksichtigt werden.
- (5) Das Nähere regelt die Zweckverbandssatzung.

### **§ 18**

#### **Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienste im Stadt- oder Landkreis**

- (1) Auf der Ebene eines Stadt- oder Landkreises soll eine Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienste nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. gebildet werden.
- (2) Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen alle Mitglieder des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. sein, die im Bereich des Stadt- oder Landkreises ihren Sitz oder den Sitz einer ihrer Einrichtungen haben.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft hat insbesondere die Aufgabe, die Arbeit der Diakonie im Stadt- oder Landkreis zu fördern sowie gemeinsame Interessen gegenüber kommunalen Entscheidungsträgern und in der Arbeitsgemeinschaft der Verbände der freien Wohlfahrtspflege auf Kreisebene zu vertreten und in Sozialplanungen des Stadt- oder Landkreises einzubringen.

(4) Die Kirchenkreise und die in ihnen zusammengeschlossenen Kirchengemeinden und kirchlichen Verbände sollen in der Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft jeweils durch ein Mitglied des Kirchenkreisvorstandes, des Kreisdiakonieausschusses und der Leitung des regionalen Diakonischen Werkes vertreten sein.

(5) Das Recht zur eigenständigen Wahrnehmung der Interessen der Einrichtungen durch ihre Träger bleibt von der Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft unberührt.

(6) Das Nähere regelt die Satzung der Arbeitsgemeinschaft.

## **VI Diakonie in der Landeskirche**

### **§ 19**

#### **Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck**

(1) Die Träger diakonischer Dienste auf dem Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sind in dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck in vereinsrechtlicher Form zusammengefasst.

(2) <sup>1</sup>Das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. ist ein Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege. <sup>2</sup>Es regelt seine Angelegenheiten durch Satzung; die Satzung sowie deren Änderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung des Landeskirchenamtes.

(3) <sup>1</sup>Rechtlich selbstständige diakonische Träger sind durch ihre Mitgliedschaft im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zugeordnet. <sup>2</sup>Über die Zuordnung von nicht als gemeinnützig anerkannten Trägern und Einrichtungen entscheidet das Landeskirchenamt nach Anhörung des Diakonischen Werkes in Kurhessen Waldeck e.V.

### **§ 20**

#### **Aufgaben des Diakonischen Werkes**

(1) Das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. hat insbesondere die Aufgabe,

1. die Träger der diakonischen Arbeit auf allen Handlungsebenen zu beraten und zu fördern sowie ihre Interessen nach Maßgabe seiner Satzung zu vertreten,
2. zeitgemäße diakonische Arbeitsformen zu entwickeln,
3. erforderlichenfalls eigene Einrichtungen zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben zu schaffen und zu unterhalten,

4. mit anderen Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege sowie den staatlichen und kommunalen Stellen zusammenzuarbeiten und gegenüber diesen und der Öffentlichkeit die diakonische Arbeit im Bereich der Landeskirche zu vertreten,
  5. mit Trägern des diakonischen Dienstes im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Ökumene zusammenzuarbeiten,
  6. für die Belange von Menschen, deren Fähigkeit zur Selbsthilfe und zur Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben bedroht, eingeschränkt oder verloren gegangen ist, in der Öffentlichkeit einzutreten.
- (2) Das Landeskirchenamt kann dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. durch Vereinbarung Aufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen.

## **§ 21**

### **Mitglieder des Diakonischen Werkes**

(1) Mitglieder des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. sind die

1. Kirchengemeinden,
2. Gesamt- und Zweckverbände, die diakonische Einrichtungen betreiben,
3. Kirchenkreise.

„Sie werden von den nach § 16 Absatz 1 Nummer 8 Berufenen in der Mitgliederversammlung je Kirchenkreis gemeinsam vertreten. „Ferner entsendet jeder Zweckverband, der Träger eines regionalen Diakonischen Werkes ist, eine von der Verbandsvertretung gewählte Vertretung in die Mitgliederversammlung. „Jeder Kirchenkreis und jeder Zweckverband nach Satz 3 hat eine Stimme.

(2) Im Bereich der Landeskirche tätige rechtsfähige Vereine, Stiftungen und Gesellschaften können Mitglied des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. werden, sofern sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. Mitwirkung an der Erfüllung des Auftrags nach §§ 1 und 2,
2. Anwendung kirchlichen Rechts (Arbeitsrechtsregelungsgesetz, Mitarbeitergesetz, Mitarbeitervertretungsgesetz, Datenschutzgesetz) nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V.,
3. gottesdienstliche und seelsorgerliche Begleitung von Patienten, Klienten, Bewohnern und Mitarbeitenden in den Diensten und Einrichtungen,
4. Förderung einer aufgabenbezogenen geistlich-seelsorgerlichen Kompetenz bei den Mitarbeitenden,
5. Vorlage der Satzung oder des Gesellschaftsvertrages beim Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. und Anhörung des Diakonischen Werkes bei späteren Änderungen vor der Beschlussfassung,

6. Prüfung der Wirtschafts- und Buchführung durch die Treuhandstelle des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. oder eine andere vom Diakonischen Werk anerkannte Prüfungsstelle und Vorlage des Prüfungsberichts an die Treuhandstelle.
- (3) 1Mitglieder nach Absatz 2 sollen mindestens einen Sitz in ihrem Aufsichtsorgan mit einem Amtsinhaber aus dem Bereich der Landeskirche oder einem Mitglied eines Leitungsorgans der kirchlichen Ebene besetzen, auf der sie tätig sind. 2Für Mitglieder einer evangelischen Freikirche gelten deren Zuordnungsbestimmungen.
- (4) Die Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. kann weitere Voraussetzungen für die Mitgliedschaft regeln.

## **§ 22**

### **Unterstützung und Schutz durch die Landeskirche**

- (1) Die Landeskirche gewährt dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. Unterstützung und Schutz.
- (2) Die Landeskirche fördert die Arbeit des Diakonischen Werkes insbesondere durch
  1. die Unterstützung seiner Anliegen in der Öffentlichkeit und gegenüber Dritten,
  2. die Bereitstellung theologischen Personals für die Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes sowie nach Maßgabe einer Vereinbarung zwischen dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. und der Landeskirche für dessen Mitgliedseinrichtungen,
  3. finanzielle Hilfen für Mitgliedseinrichtungen nach Maßgabe landeskirchlicher Förderrichtlinien für im Haushalt der Landeskirche bereitgestellte Mittel und
  4. die Übernahme der Gewährleistungsträgerschaft für die Zusatzversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungs-Kasse Darmstadt (KZVK).

## **§ 23**

### **Vertretung der Landeskirche in den Organen des Diakonischen Werkes**

- 1Die Landeskirche wird im Aufsichtsorgan des Vereins (Verwaltungsrat) durch den Bischof und ein von ihm berufenes theologisches Mitglied des Landeskirchenamtes vertreten.
- 2Der Bischof kann zu den Sitzungen des Verwaltungsrates einen Vertreter entsenden.

## **§ 24**

### **Finanzierung des Diakonischen Werkes**

- (1) 1Die Aufgaben des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. werden durch öffentliche und private Zuwendungen, Mitgliedsbeiträge, Sammlungen, Kollekten sowie Zuschüsse der Landeskirche finanziert. 2Eine Festsetzung von Beiträgen der Kirchenkreise bedarf der Zustimmung des Landeskirchenamtes.

(2) Kosten für die Wahrnehmung von übertragenen Aufgaben (§ 20 Absatz 2) trägt die Landeskirche.

## **VII Pfarrer in der Diakonie**

### **§ 25**

#### **Landespfarrer für Diakonie**

(1) Der Landespfarrer für Diakonie wird vom Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. gewählt und auf Vorschlag des Bischofs vom Rat der Landeskirche gemäß Artikel 132 Buchstabe b der Grundordnung berufen.

(2) „Zur Vorbereitung der Wahl wird ein Benennungsausschuss gebildet, der einen oder mehrere Kandidaten für das Amt des Landes Pfarrers für Diakonie benennt. „Dem Ausschuss gehören an:

1. Der Bischof oder eine von ihm berufene Vertretung,
2. drei vom Verwaltungsrat benannte Mitglieder des Verwaltungsrates, unter denen sich das vorsitzende Mitglied des Verwaltungsrates und dessen Stellvertretung befinden sollen,
3. das nach § 23 berufene Mitglied des Landeskirchenamtes im Verwaltungsrat,
4. der Direktor des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V.;

Personen, die für das Amt des Landes Pfarrers für Diakonie kandidieren, dürfen dem Ausschuss nicht angehören.

(3) „Der Verwaltungsrat beauftragt ein von ihm gemäß Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 benanntes Mitglied mit der Leitung des Ausschusses sowie ein weiteres Mitglied zur Stellvertretung. „Auf Einladung des/der Ausschussvorsitzenden tritt der Ausschuss zusammen. „Er ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens fünf seiner Mitglieder.

(4) Wahlvorschläge bedürfen der Zustimmung des Bischofs.

(5) „Der Landespfarrer für Diakonie wird mit seiner Berufung zugleich Mitglied des Landeskirchenamtes gemäß Artikel 135 Grundordnung. „Die Einzelheiten der Wahrnehmung beider Aufgabenbereiche regelt eine Vereinbarung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V.

### **§ 26**

#### **Pfarrer im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck und in regionalen Diakonischen Werken**

(1) Die Landeskirche kann im Einvernehmen mit dem Verwaltungsrat weitere landeskirchliche Pfarrstellen beim Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. errichten.

(2) <sup>1</sup>Für den Bereich eines regionalen Diakonischen Werkes soll eine landeskirchliche Pfarrstelle im Umfang einer halben Stelle errichtet werden. <sup>2</sup>Die Amtsinhaber tragen die Bezeichnung "Diakoniefarrer" oder "Diakoniefarrerin".

(3) Die mit der Pfarrstelle verbundenen Aufgaben werden in einer Dienstanweisung geregelt, die der Bischof nach Anhörung der örtlich zu beteiligenden Gremien erlässt.

(4) Nehmen Amtsinhaber zugleich die Geschäftsführung für das regionale Diakonische Werk wahr, kann der Stellenumfang nach Absatz 2 bis zu einer vollen Stelle erweitert werden.

(5) <sup>1</sup>Der Bischof beruft Pfarrer nach den Absätzen 1 und 2 als landeskirchliche Pfarrer und ordnet sie zum jeweiligen Dienst ab. <sup>2</sup>Das Nähere regelt eine besondere Vereinbarung. <sup>3</sup>Der Bischof kann die Abordnung eines Pfarrers im Benehmen mit dem jeweiligen Aufsichtsorgan widerrufen.

## § 27

### Pfarrer in selbstständigen diakonischen Einrichtungen

<sup>1</sup>Bei Rechtsträgern nach § 4 können auf deren Antrag landeskirchliche Pfarrstellen errichtet werden. <sup>2</sup>Das Nähere regelt eine Vereinbarung nach § 22 Absatz 2 Nummer 2. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt § 26 Absatz 5 entsprechend.

## § 28

### Personale Seelsorgebereiche

Bei Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. nach § 4 können gemäß Artikel 10 der Grundordnung Personale Seelsorgebereiche gebildet werden.

## VIII Schlussbestimmungen

## § 29

### Anwendung im Bereich des Diakonischen Werkes

Dieses Kirchengesetz gilt auch für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. und die in ihm zusammengeschlossenen selbstständigen diakonischen Rechtsträger, wenn der Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes seine Übernahme beschließt.

## § 30

### Inkrafttreten

<sup>1</sup>Dieses Kirchengesetz tritt einen Monat nach Eingang des Übernahmebeschlusses des Diakonischen Werkes (§ 29) beim Präses der Landessynode in Kraft<sup>1</sup>. <sup>2</sup>Der Tag des Inkraft-

tretens ist im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen. <sup>3</sup>Zum gleichen Zeitpunkt tritt das Kirchengesetz über die Diakonische Arbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 14. Mai 1975 in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 26. April 1995 außer Kraft.

---

**1** Der Übernahmeschluss des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck ist am 7. Dezember 2004 beim Präses der Landessynode eingegangen. Gemäß § 30 tritt das Kirchengesetz damit am 8. Januar 2005 in Kraft, KABl. S. 203.



**Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland  
nach Art. 15 Abs. 2 Grundordnung der EKD über die  
Zuordnung diakonischer Einrichtungen zur Kirche  
– Zuordnungsrichtlinie –**

**Vom 8. Dezember 2007**

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland empfiehlt mit Zustimmung der Kirchenkonferenz, die Zuordnung diakonischer Einrichtungen zur Kirche nach Maßgabe der nachfolgenden Richtlinie vorzunehmen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Richtlinie regelt die Zuordnung rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen zur Evangelischen Kirche in Deutschland, zu ihren Gliedkirchen und zu den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen (Kirche).
- (2) Die Zuordnung rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen zur Evangelischen Kirche in Deutschland erfolgt auf der Grundlage dieser Richtlinie. Die Zuordnung zu den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen erfolgt nach deren Recht. Ihnen und ihren Landesverbänden der Diakonie wird empfohlen, die Zuordnung in ihrem Bereich nach Maßgabe dieser Richtlinie vorzunehmen.

### **§ 2 Grundlagen**

Grundlegende Kennzeichen diakonischer Werke und Einrichtungen als Wesens- und Lebensäußerungen der Kirche sind die Erfüllung eines kirchlichen Auftrags im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche sowie die kontinuierliche Verbindung zur Kirche. Die Erfüllung des Auftrags vollzieht sich in der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeitenden in beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit.

### **§ 3 Zuordnungsentscheidung**

- (1) Die Zuordnung erfolgt durch eine förmliche Entscheidung. Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine kirchliche Zuordnung.
- (2) Im Regelfall trifft der Landesverband der Diakonie als Werk der Kirche für diese die kirchliche Zuordnungsentscheidung durch Aufnahme der betreffenden Einrichtung als Mitglied. Dies gilt entsprechend für das Diakonische Werk der EKD.
- (3) Darüber hinaus kann eine Zuordnung durch oder aufgrund kirchengesetzlicher Regelung sowie durch Vereinbarung zwischen Kirche und diakonischer Einrichtung im Einzelfall erfolgen. Der jeweilige Landesverband der Diakonie ist rechtzeitig in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Dies gilt entsprechend für das Diakonische Werk der EKD, soweit die EKD eine Zuordnungsentscheidung trifft.
- (4) Ob ein Werk oder eine Einrichtung die Kennzeichen nach § 2 dieser Richtlinie erfüllt, bemisst sich anhand einer Gesamtschau der Zuordnungsvoraussetzungen in § 4 dieser Richtlinie.
- (5) Bei Wegfall der Grundlage für die Zuordnungsentscheidung kann die Zuordnung aufgehoben werden.

#### **§ 4 Zuordnungsvoraussetzungen**

- (1) Diakonische Einrichtungen erfüllen die kirchlich-diakonischen Zwecke und Aufgaben, die jeweils in der Satzung verankert sind. Sie ermöglichen eine seelsorgliche Begleitung derjenigen, denen der diakonische Dienst gilt, und der Mitarbeitenden.
- (2) Die kontinuierliche Verbindung von diakonischer Einrichtung und Kirche wird gewährleistet durch
  - a) Personen, die aufgrund eines kirchlichen Auftrags in der Einrichtung als geborene oder gewählte Organmitglieder mitwirken,
  - b) Mitwirkung des Diakonischen Werkes der EKD bzw. des Landesverbandes der Diakonie oder der Kirche bei Satzungsänderungen und
  - c) die erklärte Bereitschaft, das einschlägige kirchliche Recht anzuwenden.
- (3) Die Gemeinwohlorientierung diakonischer Einrichtungen wird sichergestellt. Gewinne werden für diakonische Zwecke verwendet. Unverhältnismäßige Gehälter und unverhältnismäßige sonstige Zahlungen werden ausgeschlossen. Für den Fall der Auflösung oder Aufhebung einer Einrichtung wird eine gemeinwohlorientierte Anfallsberechtigung in der Regel zugunsten von Trägern kirchlich-diakonischer Arbeit in der Satzung oder sonstigen konstituierenden Ordnung vorgesehen.
- (4) Die Erfüllung eines kirchlichen Auftrags im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche kann insbesondere erkennbar werden durch
  - a) die Entwicklung eines Leitbildes und Gestaltung der Außendarstellung,
  - b) die Mitwirkung von Ehrenamtlichen, die den kirchlich-diakonischen Auftrag mittragen,
  - c) die Qualifizierung und Förderung der Mitarbeitenden im Blick auf die geistliche Dimension von Leben und Arbeit,
  - d) das Vorhalten von Räumlichkeiten für Gottesdienste, Andachten, seelsorgliche Gespräche oder die persönliche Besinnung,
  - e) die Feier von Gottesdiensten oder Andachten, vor allem bei der Einführung von Mitarbeitenden.
- (5) Die institutionelle Verbindung von diakonischer Einrichtung und Kirche kann insbesondere erkennbar werden durch
  - a) Visitationen und Besuche durch Funktionsträger der Kirche oder des Diakonischen Werkes und regelmäßige Berichte über die Arbeit der Einrichtung,
  - b) Mitwirkung des Landesverbandes der Diakonie oder der Kirche bei Bestellung und Abberufung von Organmitgliedern,
  - c) die Gewinnung ehrenamtlich Mitarbeitender aus den Kirchengemeinden,
  - d) die Finanzierung der Arbeit u. a. aus kirchlichen Kollekten, Zuschüssen und Sammlungen, über deren zweckentsprechende Verwendung Rechenschaft abzulegen ist,
  - e) gemeinsame Projekte.

#### **§ 5 Mischträgerschaft**

Bei der Beteiligung ökumenischer oder nichtkirchlicher Partner an der Trägerschaft einer Einrichtung ist diese der evangelischen Kirche gemäß § 3 zuordnungsfähig, wenn die in §§ 2 und 4 genannten Voraussetzungen vorliegen und der diakonische Partner in allen Fragen, die die Zuordnung zur Kirche betreffen, entscheidenden Einfluss ausüben kann.

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

**Inhaltsverzeichnis**

**A. Präambel**

**B. Allgemeine Grundlagen**

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

**C. Mitglieder**

**I. Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft**

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

**II. Rechte und Pflichten der Mitglieder**

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

**D. Organe des Werkes**

**I. Allgemeines**

- § 13 Organe

**II. Die Mitgliederversammlung**

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

**III. Der Aufsichtsrat**

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

**IV. Der Vorstand**

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

**E. Landesgeschäftsstelle**

- § 23 Landesgeschäftsstelle

**F. Schlussbestimmungen**

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

## A. Präambel

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

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

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

## B. Allgemeine Grundlagen

### § 1 Rechtsform, Name und Sitz, Rechtsnachfolge

- (1) Das Werk hat die Rechtsform eines im Vereinsregister eingetragenen Vereins. Es führt den Namen „Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“
- (2) Der Sitz des Vereins ist Frankfurt am Main.
- (3) Der Verein ist Rechtsnachfolger des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. und übernimmt deren Rechte und Verpflichtungen. Er ist ein gemeinsames Werk der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.
- (4) Das Zeichen des Vereins ist das Kronenkreuz des Diakonischen Werkes.
- (5) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr, soweit der Aufsichtsrat keine andere Regelung beschlossen hat.

### § 2 Mitgliedschaften

- (1) Das Diakonische Werk ist Mitglied des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (künftig: Evangelisches Zentrum für Diakonie und Entwicklung e.V.). Es arbeitet im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zusammen, um im Land Rheinland-Pfalz spitzenverbandliche Aufgaben der Diakonie wahrzunehmen.
- (2) Das Diakonische Werk arbeitet als anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege mit den anderen Spitzenverbänden zusammen, die den Ligen der Freien Wohlfahrtspflege in den Ländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen angehören.

### § 3 Zweck und Aufgaben

- (1) In Erfüllung des in der Präambel genannten Auftrages dient das Werk dem Zweck, im Zusammenwirken mit den beteiligten Landeskirchen und den rechtlich selbständigen Trägern soziale Aufgaben und die damit zusammenhängenden Interessen umfassend zu fördern und wahrzunehmen.
- (2) Insbesondere hat das Werk die folgenden Aufgaben:
  1. die Mitglieder des Werkes ungeachtet ihrer Rechtsform in verbandlichen Angelegenheiten zu beraten, sie in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, ihre Zusammenarbeit zu fördern sowie im Rahmen seiner Aufgaben als anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege deren Interessen zu vertreten;
  2. für die Belange von Menschen, deren Fähigkeit zur Selbsthilfe und zur Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben bedroht, eingeschränkt oder verloren gegangen ist, auch in der Öffentlichkeit einzutreten;

3. mit den kirchlichen Organen, den staatlichen und kommunalen Dienststellen sowie anderen Trägern sozialer Arbeit zum Wohle hilfebedürftiger Menschen zusammenzuarbeiten;
4. Menschen in Konfliktsituationen in begründeten Einzelfällen Rat und Auskunft zu erteilen sowie Hilfsbedürftigen Hilfe zu leisten;
5. soweit erforderlich eigene Einrichtungen zur Erfüllung übergreifender Aufgaben – insbesondere zum Zwecke der Ausbildung und Zurüstung von Mitarbeitenden – einzurichten und zu betreiben;
6. zeitgemäße diakonische Arbeitsformen zu entwickeln;
7. Rechtsgeschäfte zu tätigen und Maßnahmen zu ergreifen, die zur Erreichung des Vereinszwecks notwendig oder nützlich erscheinen, einschließlich des Rechts zur Gründung, zur Unterhaltung von und zur Beteiligung an Gesellschaften und Geschäftsbetrieben, soweit die Gemeinnützigkeit des Werkes nicht entgegensteht.
8. diakonische Aufgaben der beteiligten Landeskirchen unter deren Mitverantwortung wahrzunehmen, soweit ihm diese übertragen worden sind.

(3) Daneben kann das Werk nach Maßgabe des § 58 der Abgabenordnung andere steuerbegünstigte Körperschaften sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts in deren Tätigkeit auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege ideell und finanziell fördern.

#### **§ 4 Finanzierung und Vermögensbindung**

(1) Das Werk finanziert sich insbesondere aus folgenden Quellen:

1. Beiträge der Mitglieder;
2. Zuwendungen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sowie Erträge aus Kollekten, die von diesen für diakonische Aufgaben erhoben werden;
3. Sonstige Zuwendungen, Spenden und Sammlungen;
4. Erträge aus eigenem Vermögen.

(2) Die Rechnungslegung des Diakonischen Werkes ist nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung zu führen und jährlich zu prüfen.

(3) Das Diakonische Werk verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Es ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(4) Mittel des Diakonischen Werkes dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten vorbehaltlich der Regelung unter § 3 Abs. 3 dieser Satzung keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.

(5) Niemand darf durch Ausgaben, die den Zwecken des Diakonischen Werkes fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden. Der Vorstand des Werkes übt seine Tätigkeit gegen Entgelt aus.

### **C. Mitglieder**

#### **I. Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft**

##### **§ 5 Mitglieder des Werkes**

(1) Die Mitgliedschaft im Werk können privatrechtlich verfasste Rechtsträger diakonischer Arbeit erwerben,

1. die im Gebiet des Werkes ihren Sitz haben, mit Wirkung für die in diesem Gebiet unterhaltenen Einrichtungen und Dienste;
2. die ihren Sitz außerhalb des Gebiets des Werkes haben, soweit sie in diesem Gebiet diakonische Einrichtungen oder Dienste unterhalten, mit Wirkung für diese Einrichtungen;
3. die Einrichtungen außerhalb des Gebiets des Werkes unterhalten, wenn der Mehrheitsgesellschafter dieses Rechtsträgers Mitglied des Werkes ist.

(2) Die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk ist unabhängig von der Rechtsform der Träger. Sie ist auch freikirchlichen Einrichtungen eröffnet.

(3) Mitglieder des Werkes sind nach Maßgabe der landeskirchlichen gesetzlichen Bestimmungen die Dekanate bzw. Kirchenkreise der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

(4) Mitglieder des Werkes sind nach Maßgabe der landeskirchlichen gesetzlichen Bestimmungen überdies die Kirchengemeinden und die von kirchlichen Körperschaften gebildeten Verbände, die diakonische Einrichtungen betreiben. Es gelten die besonderen Teilnahme- und Vertretungsregelungen gemäß § 14 Abs. 2 und § 16 Abs. 1 Satz 7.

(5) Kirchliche Stiftungen des öffentlichen Rechts können die Mitgliedschaft im Werk entsprechend den Vorschriften gemäß Abs. 1 erwerben.

(6) Die rechtliche und wirtschaftliche Selbstständigkeit der Träger und ihrer Einrichtungen wird durch die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk nicht berührt.

### **§ 6 Erwerb der Mitgliedschaft**

(1) Die Rechtsträger nach § 5 Abs. 1 und Abs. 5 erwerben die Mitgliedschaft auf schriftlichen Antrag durch Beschluss des Aufsichtsrates. Voraussetzung ist, dass sie hinsichtlich ihrer Satzung und tatsächlichen Geschäftsführung den Voraussetzungen über die Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk nach Maßgabe dieser Satzung entsprechen, die Bedingungen der Abgabenordnung im Abschnitt über steuerbegünstigte Zwecke erfüllen und dies durch Bescheid der Finanzverwaltung anerkannt ist.

(2) Das Werk achtet auf die Einhaltung der kirchenrechtlich festgelegten Anforderungen für die Zuordnung zur evangelischen Kirche durch die Mitglieder.

### **§ 7 Verlust der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft der Mitglieder nach § 5 Abs. 1 und Abs. 5 endet:

1. durch Austritt gemäß Absatz 2;
2. durch Ausschluss gemäß Absatz 3;
3. durch förmliche Aufhebung der Zuordnung zur evangelischen Kirche aufgrund kirchenrechtlicher Bestimmungen;
4. durch den Verlust der Gemeinnützigkeit
5. durch Auflösung des Rechtsträgers.

(2) Der Austritt nach Absatz 1 Nr. 1 kann gegenüber dem Vorstand mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres erklärt werden. Die Austrittserklärung bedarf der Schriftform. Eine abweichende Regelung der Frist durch eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Vorstand ist möglich.

(3) Ein Mitglied kann vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates ausgeschlossen werden, wenn:

1. es die in dieser Satzung festgelegten Voraussetzungen der Mitgliedschaft nicht mehr erfüllt;
2. es den sich aus dieser Satzung ergebenden Verpflichtungen trotz Aufforderung durch den Vorstand wiederholt oder dauerhaft nicht nachkommt;
3. es durch sein Verhalten die Interessen des Diakonischen Werkes erheblich schädigt;
4. ein anderer wichtiger Grund für einen Ausschluss vorliegt.

### **§ 8 Rechte der Mitglieder**

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

(2) Die Mitglieder haben darüber hinaus das Recht:

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

## § 9 Pflichten der Mitglieder

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

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

(2) Auf begründeten Antrag kann der Aufsichtsrat im Einzelfall von den Pflichten nach Abs. 1 Nrn. 6, 7, 10, 11 und 15 Ausnahmeregelungen beschließen.

(3) Mitglieder gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3, die in einer außerhalb des Werkes unterhaltenen Einrichtung das Arbeitsvertrags- und/oder Mitarbeitervertretungsrecht des Werkes anwenden wollen, sollen dafür zuvor das Einverständnis des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes einholen, in dessen Gebiet die Einrichtung liegt.

(4) Die Pflichten der Mitglieder nach § 5 Abs. 3 richten sich nach den für sie geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen.

**§ 10 Konfessionelle Anforderungen**

(1) Die Mitglieder der Leitungs- und Aufsichtsorgane des Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen sowie Mitarbeitende, die eine Dienststelle leiten, sollen einer evangelischen Kirche, die Gliedkirche der EKD ist, oder einer Kirche angehören, die der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Von den Vorgaben des Satz 1 kann im Einzelfall abgewichen werden, sofern das Organmitglied einer Kirche angehört, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland bzw. Hessen - Rheinhessen (ACK), der Konferenz Europäischer Kirchen (KEK) oder des Ökumenischen Rat der Kirchen (ÖRK) ist, wenn dafür eine besondere Notwendigkeit oder ein begründetes Interesse besteht.

(2) Mitarbeitende des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen sollen einer Gliedkirche der EKD angehören, oder entweder einer Kirche angehören, die der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist oder die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland bzw. Hessen – Rheinhessen (ACK), der Konferenz Europäischer Kirchen (KEK) oder des Ökumenischen Rat der Kirchen (ÖRK) ist. Von den Vorgaben des Satz 1 kann abgewichen werden, wenn

- a.) trotz angemessener Bemühungen kein geeigneter Bewerber/keine geeignete Bewerberin mit einer solchen Zugehörigkeit gefunden werden kann und
- b.) die Beschäftigung zur Aufrechterhaltung des Dienstes erforderlich ist oder
- c.) daran zur Wahrnehmung bestimmter Aufgaben ein in der Sache begründetes Interesse besteht.

(3) Ob im Einzelfall Anlass besteht, von den Vorgaben des Absatzes 1 abzuweichen, entscheidet das für die Besetzung der Leitungs- und Aufsichtsorgane bzw. der Dienststellenleitung zuständige Gremium. Im Falle des Absatzes 2 entscheidet der Anstellungsträger. In jedem Falle ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft bzw. die Einstellung, dass der Auftrag der Kirche respektiert und die diakonische Ausrichtung des Anstellungsträgers ausdrücklich mitgetragen und dies von den Betroffenen auf Grund eines Gespräches schriftlich bestätigt wird.

**§ 11 Facharbeitsgemeinschaften**

Mitglieder, die in gleichen Arbeitsgebieten tätig sind, sollen sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen (Facharbeitsgemeinschaften). Die Arbeitsgemeinschaften haben die Aufgabe, die Arbeit des Werkes im entsprechenden Arbeitsbereich zu unterstützen und zu fördern. Die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft erfolgt durch das zuständige Referat des Werkes. Näheres regelt die jeweilige Ordnung der Arbeitsgemeinschaft, die der Zustimmung des Vorstands des Werkes bedarf.

**§ 12 Regionale Arbeitsgemeinschaften**

(1) Mitglieder, die auf dem Gebiet eines Stadt- oder Landkreises im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ihren Sitz oder den Sitz einer ihrer Einrichtungen haben, sollen sich zu einer regionalen Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienste im Stadt- oder Landkreis zusammenschließen. Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft ist es, die Arbeit der Diakonie im Stadt- oder Landkreis zu unterstützen und zu fördern sowie gemeinsame Interessen gegenüber der kommunalen Seite und in der Arbeitsgemeinschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege auf Kreisebene zu vertreten und in die Sozialplanungen des Stadt- oder Landkreises einzubringen.

(2) Die Vertretung der verfasst-kirchlichen Mitglieder erfolgt gemäß den gesetzlichen Regelungen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

(3) Die Arbeitsgemeinschaften stimmen ihre Arbeit mit dem Vorstand des Werkes ab und arbeiten auf der Grundlage einer vom Werk herausgegebenen Musterordnung. Der Vorstand oder von ihm beauftragte Personen nehmen an den Sitzungen der Organe der Arbeitsgemeinschaften beratend teil. Sie können Verhandlungsgegenstände zur Tagesordnung anmelden und Anträge stellen.

**D. Organe des Werkes****I. Allgemeines****§ 13 Organe**

Organe des Werkes sind:

1. Die Mitgliederversammlung
2. Der Aufsichtsrat
3. Der Vorstand

## II. Die Mitgliederversammlung

### § 14 Zusammensetzung der Mitgliederversammlung

(1) Die Mitglieder des Diakonischen Werkes bilden die Mitgliederversammlung. In der Mitgliederversammlung hat vorbehaltlich der Regelung in Absatz 2 jedes Mitglied eine Stimme.

(2) Die Dekanate bzw. Kirchenkreise sowie die kirchlichen Zweckverbände, die Träger eines regionalen Diakonischen Werkes sind und der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main sind in der Mitgliederversammlung vertreten und stimmberechtigt. Die Kirchengemeinden sowie die weiteren kirchlichen Gesamt- und Zweckverbände, die diakonische Einrichtungen betreiben, werden in der Mitgliederversammlung durch die Delegierten ihrer Dekanate bzw. Kirchenkreise mitvertreten. Zusätzliche Stimmrechte der Dekanate bzw. Kirchenkreise werden hierdurch nicht begründet.

(3) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck sind berechtigt, jeweils bis zu drei weitere Personen in die Mitgliederversammlung zu entsenden. Diese sind in der Mitgliederversammlung stimmberechtigt.

### § 15 Aufgaben der Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung hat folgende Aufgaben:

1. die Grundsätze für die Arbeit des Werkes festzulegen;
2. die Rechenschaftsberichte des Vorstandes und des Aufsichtsrates über die Tätigkeit des Werkes im abgelaufenen Geschäftsjahr und über seine Vermögenslage entgegenzunehmen und über die Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrates zu beschließen;
3. die Mitglieder des Aufsichtsrates gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 1 zu wählen und bei Vorliegen eines wichtigen Grundes abzuwählen;
4. den durch den Aufsichtsrat festgestellten Jahresabschluss zu genehmigen;
5. über Vorlagen und Anträge zu beraten und zu beschließen, die vom Aufsichtsrat, vom Vorstand oder aus der Mitte der Mitgliederversammlung eingebracht werden;
6. die Mitgliedsbeiträge auf Vorschlag des Aufsichtsrates festzusetzen;
7. über Satzungsänderungen zu beschließen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von Zwei-Dritteln aller Vereinsmitglieder; die Entscheidung der in der Versammlung abwesenden stimmberechtigten Mitglieder muss schriftlich eingeholt werden, sofern die erforderliche Mehrheit nicht bereits in der Versammlung zustande kommt. Eine Zustimmung des Mitglieds zur Satzungsänderung im schriftlichen Verfahren gilt als erteilt, wenn innerhalb einer von der Mitgliederversammlung gesetzten angemessenen Frist, die zwei Wochen nicht unterschreiten darf, keine gegenteilige Äußerung vorliegt. Satzungsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sowie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck;
8. über die Auflösung des Vereins zu beschließen. Der Beschluss kann nur gefasst werden, wenn zwei Drittel der Mitglieder vertreten sind und bedarf zu seiner Gültigkeit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Anwesenden.

### § 16 Regularien der Mitgliederversammlung

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

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

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

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

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

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

### III. Der Aufsichtsrat

#### § 17 Zusammensetzung des Aufsichtsrates

(1) Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus:

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

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

#### § 18 Aufgaben des Aufsichtsrates

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

(2) Der Aufsichtsrat hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. allgemeine Richtlinien und Musterordnungen zur Durchführung der diakonischen Arbeit zu beschließen;
2. auf Vorschlag des Vorstandes über die Aufnahme neuer Arbeitsgebiete zu beschließen;
3. die Mitglieder des Vorstandes zu berufen. Die Berufung bedarf einer Mehrheit von Zwei-Dritteln der Mitglieder des Aufsichtsrates. Die gesetzlichen Regelungen der beteiligten Landeskirchen über die Mitwirkung kirchlicher Organe an der personellen Besetzung des Vorstandes und die kirchenrechtliche Stellung der berufenen Vorstandsmitglieder bleiben unberührt.
4. vorbehaltlich kirchengesetzlicher Vorgaben über den Inhalt und die Gestaltung der Dienstverträge für Vorstandsmitglieder zu entscheiden und den Vorsitz im Vorstand festzulegen;
5. die Geschäftsordnung des Vorstandes zu genehmigen;
6. die Berichte des Vorstandes entgegenzunehmen;
7. den vom Vorstand vorgelegten Entwurf des Wirtschaftsplanes zu beschließen und den Jahresabschluss festzustellen;
8. die jährliche Wirtschaftsprüfung in Auftrag zu geben und den Bericht über das Ergebnis entgegenzunehmen;
9. die Durchführung besonderer Prüfungen bei Mitgliedern zu veranlassen, bei denen Bedenken gegen die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung bestehen oder bei denen wirtschaftliche Schwierigkeiten aufgetreten sind;
10. über die Aufnahme neuer Mitglieder und den Ausschluss von Mitgliedern zu beschließen;
11. die Rechenschaftsberichte für die Mitgliederversammlung zu erstellen;
12. über die Übernahme kirchengesetzlicher Regelungen zu beschließen;

13. Beschlussvorlagen zur Festsetzung der Mitgliedsbeiträge zu erstellen;
14. Verteilung von Mitteln zur Förderung der diakonischen Arbeit auf Vorschlag des Vorstandes;
15. Bestellung von Besonderen Vertretern des Vereins und Festsetzung ihrer Befugnisse.

(3) Der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen:

1. über und außerplanmäßige Ausgaben sowie die Übernahme von Bürgschaften und vergleichbarer wirtschaftlicher Verpflichtungen, soweit sie eine vom Aufsichtsrat festzulegende Wertgrenze überschreiten;
2. die Gründung bzw. Einstellung von Gesellschaften, der Aufbau bzw. die Rückführung von Beteiligungen an Gesellschaften und die Mitgliedschaft in anderen Vereinigungen, soweit damit finanzielle oder wirtschaftliche Verpflichtungen oder Risiken verbunden sind;
3. der Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten;
4. anderer Rechtsgeschäfte des Vorstandes, soweit sich der Aufsichtsrat eine Zustimmungspflicht ausdrücklich vorbehalten hat.

### **§ 19 Regularien des Aufsichtsrates**

- (1) Der Aufsichtsrat tagt nach Bedarf, mindestens aber dreimal jährlich. Er ist beschlussfähig, wenn nach ordnungsgemäßer Einberufung mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Er wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung. Der Aufsichtsrat ist unverzüglich einzuberufen, wenn mindestens ein Zehntel seiner Mitglieder oder der Vorstand dies schriftlich verlangen.
- (2) Die Mitglieder des Vorstandes nehmen an den Sitzungen des Aufsichtsrates beratend teil. Der Aufsichtsrat kann zur internen Beratung einzelner Angelegenheiten den Vorstand oder einzelne seiner Mitglieder von der Teilnahme an der Sitzung ausschließen.
- (3) Der Aufsichtsrat gibt sich eine Geschäftsordnung. Er kann Ausschüsse einsetzen und diesen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen.
- (4) Die Übergangsregelung unter § 25 Abs. 9 dieser Satzung bleibt unberührt.

## **IV. Der Vorstand**

### **§ 20 Zusammensetzung des Vorstandes**

- (1) Der Vorstand besteht aus mindestens zwei und höchstens vier Personen, von denen mindestens eine über die Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin bzw. als Pfarrer verfügen muss. Dem Vorstand müssen Mitglieder aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck angehören.
- (2) Einem Mitglied des Vorstandes wird vom Aufsichtsrat der Vorsitz übertragen. Dessen Stellvertretung wird in der Geschäftsordnung des Vorstandes geregelt.
- (3) Eine gleichzeitige Mitgliedschaft der Vorstandsmitglieder in den anderen Organen des Werkes ist ausgeschlossen.
- (4) Die Mitglieder des Vorstandes haben Anspruch auf eine ihrem Amt und ihrer Verantwortung angemessene Vergütung.
- (5) Je ein theologisches Mitglied des Vorstandes kann auf kirchengesetzlicher Grundlage von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bzw. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit der Wahrnehmung landeskirchlicher diakonischer Aufgaben betraut werden. Über die Person der oder des zu Berufenden ist Einvernehmen zwischen der beteiligten Landeskirche und dem Aufsichtsrat sicherzustellen.
- (6) Die Übergangsregelung unter § 25 Absatz 9 dieser Satzung bleibt unberührt.

### **§ 21 Aufgaben des Vorstandes**

- (1) Der Vorstand leitet das Werk nach Maßgabe der von der Mitgliederversammlung und dem Aufsichtsrat beschlossenen Grundsätze und Richtlinien. Er führt die laufenden Geschäfte und ist für den Vollzug der Beschlüsse verant-

wortlich, die die anderen Organe im Rahmen ihrer Zuständigkeit getroffen haben. Soweit nach dieser Satzung keine andere Zuständigkeit begründet ist, ist der Vorstand zuständig.

(2) Der Vorstand hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. die Interessen des Diakonischen Werkes und seiner Mitglieder im Sinne der Verantwortung als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege wahrzunehmen;
2. die Tätigkeit der Organe des Werkes zu unterstützen und deren Sitzungen durch regelmäßige Berichte sowie die Erarbeitung von Vorlagen, insbesondere des Wirtschaftsplanes und des Jahresabschlusses, vorzubereiten;
3. die zuständigen kirchlichen Organe in allen Fragen der diakonischen Arbeit zu beraten und zu unterstützen und an deren Entscheidungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen mitzuwirken;
4. die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Verwaltungsgeschäfte sicherzustellen;
5. zeitgemäße Konzeptionen diakonischer Arbeit zu entwickeln und für ihre Umsetzung in der Praxis Sorge zu tragen;
6. die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden zu führen und ihnen gegenüber die Befugnisse des Werkes als Dienst- und Arbeitgeber wahrzunehmen, soweit keine andere Zuständigkeit begründet ist.

## **§ 22 Regularien des Vorstandes, Außenvertretung**

(1) Der Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung und regelt darin auch die Geschäftsverteilung der Vorstandsmitglieder. Die Geschäftsordnung bedarf der Genehmigung des Aufsichtsrates.

(2) Der Vorstand vertritt das Werk gerichtlich und außergerichtlich nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts. Zur rechtsverbindlichen Vertretung nach außen bedarf es der Unterschrift von zwei Vorstandsmitgliedern.

(3) Die Vertretungsmacht des Vorstandes gegenüber Dritten wird durch die nach dieser Satzung bestehenden Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrates nicht beschränkt.

## **E. Landesgeschäftsstelle**

### **§ 23 Landesgeschäftsstelle**

(1) Das Diakonische Werk unterhält an seinem Sitz in Frankfurt a. Main eine Landesgeschäftsstelle mit einem weiteren Standort in Kassel.

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

## **F. Schlussbestimmungen**

### **§ 24 Beschlussfassungen und Wahlen**

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

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

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

(4) Ungültige Stimmen und Stimmenthaltungen gelten bei Beschlussfassungen und Wahlen als nicht abgegebene

Stimmen. Die Regelungen zur Beschlussfassung über Satzungsänderungen (§ 15 Nr. 7) bleiben unberührt.

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

### **§ 25 Inkrafttreten, Übergangsregelungen; Heimfallklausel**

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

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

(3) Der Status und die Aufgaben der Regionalen Diakonischen Werke, wie sie in §§ 21,22, der Satzung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. i.d.F. v. 4. 11. 2009 festgelegt sind, bleiben zunächst unberührt.<sup>1</sup> Spätes-

#### **<sup>1</sup> Regionale Diakonische Werke**

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

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

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

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

(4) Die regionalen Diakonischen Werke arbeiten mit den Dekanaten, Dekanatsdiakonieausschüssen oder den als Dekanatsdiakoniebeauftragten tätigen Personen, Diakoniekonferenzen und anderen gesamtkirchlichen Diensten eng zusammen. Die Pflicht der Zusammenarbeit mit der Diakoniekonferenz erstreckt sich nach § 10 Abs. 2 Kirchengesetz über die Diakonie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau insbesondere auf

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

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

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

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

- a) Erwerbs, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten sowie Erwerb und Aufgaben von Rechten an fremden Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten,

tens ab dem 01.01.2016 sollen die Regionalen Diakonischen Werke in eigenständiger Rechtsträgerschaft auf privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Grundlage tätig sein.

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

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

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

(7) Die Arbeitsgemeinschaften gemäß § 8 der Satzung des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. bzw. § 22 der Satzung des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau e.V. bestehen fort und sollen sich jeweils zu gemeinsamen Facharbeitsgemeinschaften gemäß § 11 zusammenschließen.

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

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

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

b) Verpachtung von Grundstücken, An- und Vermietung von Gebäuden sowie Einräumung von Ansprüchen auf Nutzung hieran,

c) Erhebung einer Klage vor einem staatlichen Gericht, Abgaben von Anerkenntnissen oder Abschluss von Vergleichen,

d) Annahme von Schenkungen, Erbschaften und Vermächtnissen, soweit diese mit Auflagen oder Lasten verbunden sind,

e) Verzicht auf vermögensrechtliche Ansprüche und auf die für sie bestellten Sicherheiten,

f) Aufnahme und Gewährung von Darlehen ab einer Wertgrenze von 10.000 Euro pro Jahr und Fall,

g) Übernahme von Bürgschaften oder sonstigen Verpflichtungen, die wirtschaftlich einer Schuldübernahme für Dritte gleichkommen,

h) die Errichtung, die Veräußerung und die Belastung von Beteiligungen an anderen Betrieben und Unternehmen,

i) Aufnahme und Beendigung von Arbeitsgebieten.

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

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

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

ARRG.EKHN	ARRG.EKKW	Entwurf ARRG.DW
<p><b>§ 5. Aufgaben.</b> (1) Die Kommission hat die Aufgabe, für die Mitarbeiter (Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) im Haupt- und Nebenberuf Regelungen zu beraten und zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung der Arbeitsverhältnisse betreffen.</p> <p>(2) Die Kommission hat ferner die Aufgabe,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bei Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts mitzuwirken,</li> <li>bei solchen allgemeinen Regelungen für die Dienstverhältnisse der Kirchenbeamten mitzuwirken, die zugleich Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sind oder werden sollen.</li> </ol>	<p>(2) Die Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen.</p> <p>(3) Die Kommission wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mit.</p>	<p><b>§ 5. Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission.</b></p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.</p> <p>(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Kirchengesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.</p>
<p><b>§ 6. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.</b> (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</li> <li>fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau,</li> <li>fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,</li> <li>fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau.</li> </ol> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitglieds tritt.</p>	<p><b>§ 5. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.</b> (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 Mitarbeiter im kirchlichen Dienst</li> <li>3 Mitarbeiter im diakonischen Dienst</li> <li>3 Vertreter der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck</li> <li>3 Vertreter des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck</li> </ol> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen.</p>	<p><b>§ 6. Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.</b> (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werks,</li> <li>auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werks.</li> </ol> <p>(2) Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG.EKD)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2010

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

## Inhaltsverzeichnis

### Präambel

#### I. Abschnitt

##### Allgemeine Bestimmungen

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

#### II. Abschnitt

##### Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

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

#### III. Abschnitt

##### Wahl der Mitarbeitervertretung

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

#### IV. Abschnitt

##### Amtszeit

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

- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

#### V. Abschnitt

##### Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

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

#### VI. Abschnitt

##### Geschäftsführung

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

#### VII. Abschnitt

##### Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

#### VIII. Abschnitt

##### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

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

- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung  
 § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

### IX. Abschnitt

#### Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

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

### X. Abschnitt

#### Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen  
 § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

### XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

### XII. Abschnitt

#### Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

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

### Präambel

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

### I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

#### § 1

##### Grundsatz

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

#### § 2

##### Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

### § 3

#### Dienststellen

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

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

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

### § 4

#### Dienststellenleitungen

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

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

## II. Abschnitt

### Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

#### § 5

##### Mitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

#### § 6

##### Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

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

#### § 6 a

##### Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

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

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

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

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

#### § 7

##### Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

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

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

#### § 8

##### Zusammensetzung

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

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

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

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

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

### III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

#### § 9

##### Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.
- (3) <sup>1</sup>Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. <sup>2</sup>Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

#### § 10

##### Wählbarkeit

- (1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag
- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
  - b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.
- <sup>2</sup>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.
- (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
  - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
  - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
  - d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

#### § 11

##### Wahlverfahren

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

#### § 12

##### Wahlvorschläge

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

#### § 13

##### Wahlschutz, Wahlkosten

- (1) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. <sup>2</sup>Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.
- (2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- (3) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. <sup>3</sup>Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. <sup>4</sup>§ 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. <sup>5</sup>Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchenggerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

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

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

#### § 14

##### Anfechtung der Wahl

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

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

#### IV. Abschnitt

##### Amtszeit

#### § 15

##### Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

#### § 16

##### Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

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

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

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

#### § 17

##### Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

#### § 18

##### Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

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

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

## V. Abschnitt

### Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

#### § 19

##### Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

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

#### § 20

##### Freistellung von der Arbeit

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

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

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

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

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

## § 21

### Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

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

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

## § 22

### Schweigepflicht

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

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

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

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

## VI. Abschnitt Geschäftsführung

### § 23

#### Vorsitz

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

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

### § 23 a

#### Ausschüsse

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

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

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

#### § 24 Sitzungen

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

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

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

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

#### § 25

##### Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

#### § 26

##### Beschlussfassung

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

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

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

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

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

#### § 27

##### Sitzungsniederschrift

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

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

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

## § 28

### Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

## § 29

### Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

## § 30

### Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

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

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

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

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

## VII. Abschnitt

### Mitarbeiterversammlung

## § 31

### Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

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

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

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

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

### § 32

#### Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

## VIII. Abschnitt

### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

### § 33

#### Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

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

### § 34

#### Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

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

<sup>3</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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

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

### § 35

#### Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

### § 36

#### Dienstvereinbarungen

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

### § 37

#### Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

### § 38

#### Mitbestimmung

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

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

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

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

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

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

### § 39

#### Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

### § 40

#### Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

**§ 41****Eingeschränkte Mitbestimmung**

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

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

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

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

**§ 42****Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

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

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

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

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

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

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

#### § 44

##### **Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten**

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

#### § 45

##### **Mitberatung**

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

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

#### § 46

##### **Fälle der Mitberatung**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

#### § 47

##### **Initiativrecht der Mitarbeitervertretung**

- (1) 1Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. 2Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. 3Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- (2) 1Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. 2Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

#### § 48

##### **Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung**

- (1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.
- (2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

**IX. Abschnitt**  
**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen**

**§ 49**

**Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

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

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

<sup>3</sup>Gewählt werden

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

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

**§ 50**

**Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

**§ 51**

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

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

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

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

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

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

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

## § 52

### **Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

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

## § 52a

### **Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen**

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

## § 53

### **Vertrauensmann der Zivildienstleistenden**

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

## X. Abschnitt

### **Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**

## § 54

### **Bildung von Gesamtausschüssen**

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

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

## § 55

### **Aufgaben des Gesamtausschusses**

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

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

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

**XI. Abschnitt**  
**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

**§ 56**  
**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

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

**§ 57**  
**Bildung von Kirchengerichten**

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

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

**§ 57a**  
**Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

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

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

**§ 58**  
**Bildung und Zusammensetzung der Kammern**

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

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

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

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

(5) Das Nähere regeln

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

**§ 59**  
**Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts**

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

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

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

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

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

**§ 60****Zuständigkeit der Kirchengenrichte**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 62

### Verfahrensordnung

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

## § 63

### Rechtsmittel

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

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

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

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

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

<sup>3</sup>Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

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

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

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

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

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

## XII. Abschnitt

### Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

## § 64

### Inkrafttreten

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

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

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

## § 65

### Übernahmebestimmungen

- (1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.
- (2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.
- (3) <sup>1</sup>Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.

## § 66

### Übergangsbestimmungen

- (1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.
- (2) <sup>1</sup>Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. <sup>2</sup>In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. <sup>3</sup>Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

## § 67

**-weggefallen-**



Landeskirchenamt  
Dezernat Arbeits- und Schulrecht  
OLKR Joedt  
- R 220-53, - R 240-3

Kassel, 23.03.2012

## 1. Vermerk

### **Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) und Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) für die Fusion der Diakonischen Werke in Hessen**

#### **Einheitliches Arbeitsrechts-Regelungsgesetz**

Auftrag von Rat der Landeskirche (EKKW) und Kirchenleitung (EKHN) für gemeinsamen Gesetz-entwurf auf der Basis des „Dritten Weges“

künftige **Zusammensetzung** der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) (§ 6)

- Jeweils neun Mitglieder auf Dienstnehmer- und Dienstgeberseite
- Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu bestellen
- ACK-Klausel
- Mitgliedschaft möglich in nicht nur geringfügigem Arbeitsverhältnis im Diakonischen Dienst

Besetzung der **Dienstgeberseite** (§ 8) durch Aufsichtsrat des DW

Besetzung der **Dienstnehmerseite** (§§ 7 ff.)

- bisheriger Vorschlag: alleiniges Verfahren = Urwahl als Listenwahl
- neuer Vorschlag
  - Verbandsprinzip, Sitze nach Organisationsgrad: mind. 1 , ab 10%:2 je Vereinigung
  - Auffüllung durch Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen (nicht AG-MAV)
  - Falls 1+2 nicht greift: Urwahl als Personenwahl

#### Gründe für Verfahrens Anpassung

- grds. Bereitschaft von zwei Sozialpartnern auf dem Dritten Weg mitzuarbeiten
- Arbeitsrechtsgrundsätze-Gesetz auf Ebene EKD sieht weiterhin das Verbandsprinzip vor
- Vorberatungen in kirchenleitenden Gremien zeigen eine Tendenz zum deutlichen Hinterfragen des radikalen Richtungswechsels in der Besetzungsregelung
- Dadurch erschwertes Einbringen in die Synode und „hochhängen“ des Themas Dritter Weg im Rahmen der synodalen Beratungen
- Entsendungsberechtigt sind künftig **Vereinigungen**, denen jeweils mindestens 150 der vom ARRG-DW betroffenen Mitarbeitenden angehören (§ 7 Abs. 3)
- Die vier Vereinigungen, in denen die meisten von diesen Mitarbeitenden zusammengeslossen sind, entsenden je einen Vertreter (§ 7 Abs. 4)
- Vereinigungen, in denen mehr als zehn Prozent (also rund 3000) von diesen Mitarbeitenden zusammenschlossen sind, entsenden einen zweiten Vertreter (§ 7 Abs. 4)
- Entsendung durch Vereinigungen ist nicht auf solche beschränkt, die allen Mitarbeitenden zugänglich sind, so dass auch der Marburger Bund entsendungsberechtigt ist, wenn er den nötigen Organisationsgrad erreicht (§ 7 Abs. 2)
- Eine Vereinigung kann eine Person entsenden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum DW oder einem seiner Mitglieder steht (§ 6 Abs. 3)

### **Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen**

- die weiteren Vertreter auf Dienstnehmerseite werden von einer Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen aus deren Mitte gewählt
- die Wahl wird von dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des DWs geleitet (§ 7 Abs. 7)
- Einzelheiten sind in Ordnung zu regeln, die der Aufsichtsrat des DWs beschließt (§ 7 Abs. 10).

### **Urwahl als Auffanglösung**

- nehmen weder die Vereinigungen noch die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht wahr oder verzichten sie darauf, werden die Vertreter der Dienstnehmerseite im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeitenden gewählt
- zur Durchführung dieser Wahl bestimmt der Vorsitzende des Aufsichtsrats einen Wahlvorstand (§§ 19 ff.)
- Einzelheiten in einer Wahlordnung zu regeln, die der Aufsichtsrat des DWs beschließt (§ 23).

### **Amtszeit (§ 9 f.) dauert regulär 4 Jahre (§ 9)**

- Verstößt ein Mitglied gegen seine Pflichten oder nimmt es seine Aufgaben fortgesetzt nicht wahr, entscheidet der Schlichtungsausschuss auf Antrag eines Drittels der Mitglieder der ARK, über dessen Ausscheiden aus der ARK (§ 10 Abs. 2).

### **Vorsitz (§ 13)**

- Jährlicher Wechsel von Dienstgeber- und Dienstnehmer-Seite (§ 13 Abs. 2)
- Bei Verhinderung von Vorsitzendem und Stellvertreter übernimmt das älteste Mitglied den Vorsitz (§13 Abs. 7).

### **Fachausschüsse (§15)**

- Aufgenommen wurde die Forderung der Sozialpartner, der Dienstnehmerseite die Bildung eines Fachausschusses zur Vorbereitung der Sitzungen der ARK zu ermöglichen, der aus den jeweiligen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der ARK besteht
- Sachverständige können hinzugezogen werden
- Einen solchen Fachausschuss kann auch die Dienstgeberseite bilden

### **Beschlussverfahren (§ 14)**

- ARK ist unabhängig von der Anzahl der anwesenden Mitglieder – zunächst - verhandlungsfähig
- Beschlüsse mit 2/3 der gesetzlichen Mitglieder
- Kommt nach zwei Sitzungen kein Beschluss zustande, kann 1/3 der gesetzlichen Mitglieder den Schlichtungsausschuss anrufen

### **Schlichtungsausschuss (§ 16)**

- Ein Vorsitzender; Wahl durch ARK mit Dreiviertelmehrheit
- Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der ARK benennen jeweils zwei Beisitzer
- Wird Schlichtungsausschuss angerufen, ohne dass ein Vorsitzender gewählt ist, so bestimmt diesen der Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof der EKHN, jedoch nur zur Entscheidung der anstehenden Angelegenheit

### **Schlichtungsverfahren (§ 17)**

- Beschlussfähigkeit: Mehrheit der gesetzlichen Mitglieder
- Zweistufiges Verfahren
  - Erste Stufe: Schlichtungsvorschlag
  - Zweite Stufe: Schlichtungsspruch
- Beschluss mit Stimmenmehrheit.

#### Verbindlichkeit der ARK-Beschlüsse (§ 4)

- Bisherige Rechtslage: Vorgaben für Abweichungen von den ARK-Beschlüssen sind in den Satzungen der DWs geregelt, keine Beschränkung auf den Dritten Weg
- Aktuelle Version für Synoden: Einschränkung auf Dritten Weg entfallen, damit bleibt Satzungsregelung als Ausnahmeregelung über den Aufsichtsrat.

#### Keine Quotenregelung für Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck

- ARRG-Entwurf enthält keine Übergangsregelung zur paritätischen Besetzung der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der ARK mit Vertretern aus dem Bereich des DWKW und des DWHN
- Besetzung der Dienstgeberseite wird durch den Aufsichtsrat des DWs vorgenommen (§ 8), dieser müsste für eine entsprechende Besetzung sorgen
- Bei Besetzung der Dienstnehmerseite erscheint eine solche Regelung aufgrund der nicht homogenen Besetzung nicht praktikabel.

#### **Einheitliches Mitarbeitervertretungsrecht**

- Kirchengesetzliche Grundlage
- Grundsätzliche Orientierung am MVG.EKD
- Eigene Übernahmekompetenz bleibt erhalten (eingeschränkter Automatismus)
- Rechtssicherheit durch Kommentierungen und Rechtsprechung
- Anpassungen bzw. eigene Regelung nur an Stellen mit vorgesehenen Öffnungsklauseln

#### Öffnungsklausel ACK-Zugehörigkeit (§ 10 MVG.EKD)

- Maßgebend für Anwendung der ACK-Klausel ist Recht der Landeskirche am Trägersitz
  - Hessen und Nassau: keine ACK
  - Kurhessen-Waldeck: ACK erforderlich
  - Regelung muss vor der nächsten Wahlperiode überprüft werden
- Ausnahme: Gesamtausschuss (AG MAV): ACK-Mitgliedschaft erforderlich

#### Gesamtausschuss (§ 54 und 55 MVG-EKD)

- Mitarbeitervertretungen wählen Gesamtausschuss mit 11 Mitgliedern
- ACK-Zugehörigkeit und Mitarbeitervertretung-Zugehörigkeit
- Gesamtfreistellung = 2,5 Vollzeitstellen
- 10 % Grundsatzfreistellung, verbleibende 1,4 Vollzeitstellen verteilt Gesamtausschuss selbstständig
- Budget für die laufende Arbeit durch das DW
- Klare Aufgabenbestimmung in Anpassung von § 55 MVG.EKD.

#### Kirchengericht (ehemals Schlichtungsstelle) (§§ 56 ff. MVG.EKD)

- Erste Instanz: Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen beim DW
- Zweite Instanz: Kirchengerichtshof der EKD in Hannover
- Erhalt der Individualschlichtungen als Element der betrieblichen Einigung



Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)

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

**Vom ... (Entwurf)**

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

bzw.

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

**Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1 Grundsatz**

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

**§ 2 Geltungsbereich, Ermächtigung**

Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen Plus<sup>1</sup> (im Folgenden: Diakonisches Werk), wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.

**§ 3 Organe**

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

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

**§ 4 Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen**

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

---

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

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

### **Arbeitsrechtliche Kommission**

#### **§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission**

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

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

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

#### **§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission**

(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an

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

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

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

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

#### **§ 7 Dienstnehmervvertreter**

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

**§ 8 Wahlverfahren**

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

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

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

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

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

**§ 9 Wahlvorstand**

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

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)***§ 10 Vorbereitung und Durchführung der Wahl**

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

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

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

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

(5) § 17 gilt entsprechend.

**§ 11 Wahlanfechtung**

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

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

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

**§ 12 Wahlschutz und Kosten**

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

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

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

**§ 13 Wahlordnung**

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

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

**§ 14 Dienstgebervertreter**

Die Dienstgebervertreter werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.

**§ 15 Amtszeit**

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

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

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

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

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

**§ 16 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission**

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

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

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

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

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

**§ 17 Schweigepflicht**

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

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

**§ 18 Vorsitz und Geschäftsführung**

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

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

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

**§ 19 Beschlussverfahren**

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

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

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

## **Schlichtungsausschuss**

### **§ 20 Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses**

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

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

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

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

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

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

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

*Vorentwurf ARRG.DW (Stand: 15.11.2011)*

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

**§ 21 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss**

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

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

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

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

**§ 22 Kosten**

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

(2) Zu den Kosten gehören insbesondere:

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

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

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

## **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 23 Beginn der ersten Amtszeit.**

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

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

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

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

### **§ 24 Änderung geltender Vorschriften**

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

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

### **§ 25 Inkrafttreten**

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

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

### **Zusammenfassung:**

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

### **Zur Kritik im Einzelnen:**

#### **Die fehlende Verhandlungskultur im DWHN**

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

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

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

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

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

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

### **Kritik am Urwahl-Prinzip für die ARK**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Ergänzung: Detailkritik am ARRG**

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

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

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

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

Der Vorstand der AGMAV Hessen Nassau  
13.1.2012

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

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

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

**Fehlende Unabhängigkeit der AGMAV/MAV-Mitglieder in der ARK**

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

**Schlechte Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK**

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

**Strukturelle Vorteile der Arbeitgeber in der ARK**

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

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

(...)

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

### **Fehlende Verhandlungskultur bei den diakonischen Arbeitgebern**

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



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

agmav kurhessen – waldeck  
Bergshäuserstr. 1, 34123 Kassel

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

Kassel, den 16.01.2012

**Diakonische Werk Kurhessen-Waldeck  
Vorstand und Rechtsabteilung**

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

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

Sehr geehrte Herren,  
sehr geehrte Frau Jatho,

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

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

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

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

Vorsitzender, Ditmar Vahle  
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen  
Mengeringhäuserstr. 3  
34454 Bad Arolsen  
Telefon 05691/ 804185  
Fax 05691/ 804340  
[d.vahle@agmav.org](mailto:d.vahle@agmav.org)

Stellvertreterin, Beate Eishauer  
St. Elisabeth-Verein e.V.  
Hermann Jacobsohn- Weg 2  
35039 Marburg  
Telefon 06421/ 180825  
Fax: 06421/ 180188  
[b.eishauer@agmav.org](mailto:b.eishauer@agmav.org)

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

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

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

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

Die Stellungnahme erfolgt auf Grundlage des Entwurfstands vom 15.11.2011.

Die Stellungnahme ergänzt und vertieft lediglich die bereits in den Beratungen gemachten Ausführungen, die sich in den Protokollen der Sozialpartnertreffen widerspiegeln.

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

#### **§ 4 Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen**

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

Diese Regelung lehnt die AGMAV Kurhessen Waldeck ab.

Es besteht die Gefahr, dass beispielsweise über Gastmitgliedschaften etc. Arbeitsrecht zugelassen wird, das dem Arbeitsrecht des Diakonischen Werkes nicht entspricht. Es besteht insbesondere die Gefahr von Lohndumping.

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

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

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

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

#### **§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### § 6 Zusammensetzung der arbeitsrechtlichen Kommission

Eine Beschränkung der Auswahl der Kommissionsmitglieder allein auf haupt- oder nebenberuflich im diakonischen Dienst Beschäftigte lehnen wir ab. Aufgrund der strukturellen Überlegenheit der Arbeitgeberseite im Hinblick auf die Möglichkeit der Entsendung von Betriebswirten, Juristen und hochqualifizierten sonstigen Führungskräften ist es der Arbeitnehmerseite zu ermöglichen, externe nicht im kirchlichen Dienst stehende Vertreter in die Kommission zu entsenden. Diese können zahlenmäßig auf zwei Mitglieder begrenzt werden. Durch diese Möglichkeit würde auch die Beratungssituation der dienstnehmerseitigen Mitglieder der ARK verbessert und Entscheidungswege so verkürzt. Eine vergleichbare Regelung ist bislang im ARRГ.EKHN in § 6 Abs 3 bereits enthalten.

### § 7 Dienstnehmervertreter

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

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

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

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

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

Vorsitzender, Ditmar Vahle  
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen  
Mengeringhäuserstr. 3  
34454 Bad Arolsen  
Telefon 05691/ 804185  
Fax 05691/ 804340  
[d.vahle@agmav.org](mailto:d.vahle@agmav.org)

Stellvertreterin, Beate Eishauer  
St. Elisabeth-Verein e.V.  
Hermann Jacobsohn- Weg 2  
35039 Marburg  
Telefon 06421/ 180825  
Fax: 06421/ 180820  
[b.eishauer@agmav.org](mailto:b.eishauer@agmav.org)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 7 „neu“ Dienstgeber- und Dienstnehmervetreter**

Die Dienstgebervetreter werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.

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

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

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

### **§ 15 Amtszeit**

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

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

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

### § 16 Rechtsstellung der Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission

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

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

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

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

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

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

### § 18 Vorsitz und Geschäftsführung

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

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

§ 18 Abs 5 ist wie folgt zu ändern:

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

### Schlichtungsausschuss

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

Vorsitzender, Ditmar Vahle  
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen  
Mengeringhäuserstr. 3  
34454 Bad Arolsen  
Telefon 05691/ 804185  
Fax 05691/ 804340  
[d.vahle@agmav.org](mailto:d.vahle@agmav.org)

Stellvertreterin, Beate Eishauer  
St. Elisabeth-Verein e.V.  
Hermann Jacobsohn- Weg 2  
35039 Marburg  
Telefon 06421/ 180825  
Fax: 06421/ 180822  
[b.eishauer@agmav.org](mailto:b.eishauer@agmav.org)

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

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

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

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

## § 22 Kosten

In der Fusionsvorbereitungsgruppe wurde verdeutlicht, dass der Dienstnehmerseite in der ARK eine eigene Geschäftsstelle mit entsprechender personeller und sachlicher Ausstattung zur Verfügung zu stellen ist.

§ 22 ist deshalb wie folgt zu ergänzen:

Zu den Kosten gehören insbesondere...

Buchstabe c „neu“) die Kosten der Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite (Personal- und Sachkosten). Für die Kosten der erforderlichen Beratungen sowie die Kosten der Geschäftsstelle stellt das Diakonische Werk ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite verwaltet wird. ....

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Kurhessen-Waldeck bedauert und mißbilligt außerordentlich, dass die in der gemeinsamen Vorbereitungsgruppe zwischen Kirchenvertretern und Mitarbeitervertretern erarbeiteten Vorschläge beispielsweise über eine eigene Geschäftsstelle der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission, das Rederecht der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Synode sowie das Verbot der Erteilung von Ausnahmeregelungen durch das Diakonische Werk keinen Eingang in den nunmehr vorgelegten ARRG-Entwurf gefunden haben bzw. zumindest als abweichende Auffassung der Arbeitnehmervertreter benannt worden sind. Von einem fairen Austausch der Positionen und der Achtung der Arbeitnehmerinteressen im Wege eines Ausgleichs der Interessen ist das Verfahren damit weit entfernt. Es entspricht in keinsten Weise dem, was von Seiten der Kirche als Dritter Weg bezeichnet wird.

Mit freundlichen Grüßen

in Vertretung  
H. Roth

Vorsitzender, Ditmar Vahle  
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen  
Mengeringhäuserstr. 3  
34454 Bad Arolsen  
Telefon 05691/ 804185  
Fax 05691/ 804340  
[d.vahle@agmav.org](mailto:d.vahle@agmav.org)

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

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



**Marburger Bund - Wildunger Straße 10a - 60487 Frankfurt**

13. Januar 2012/mw

Diakonie in Hessen und Nassau e.V.

**Herrn Dr. Wolfgang Gern**

**Herrn Wilfried Knapp**

Ederstraße 12

60486 Frankfurt Main

Diakonie in Kurhessen-Waldeck e.V.

**Herrn Dr. Eberhard Schwarz**

**Herrn Dr. Harald Claussen**

Kölnische Straße 136

34119 Kassel

## **Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben, in dem Sie um eine Stellungnahme baten.

Die Beteiligung der Sozialpartner zu dem jetzt übersandten Entwurf war unzureichend. Erstmals am 6. Juni 2011 wurde völlig überraschend das von den Trägern eingebrachte Vertretungsmodell der Urwahl vorgestellt.

Der nunmehr am 15. Dezember 2011 erstmals vorgelegte Entwurf des ARRG-E wird von uns abgelehnt, da die Mitarbeitervereinigungen/Sozialpartner nicht berücksichtigt werden und ein Minderheitenschutz nicht gewährleistet ist.

Die in § 7 ARRG-E festgelegte unmittelbare Wahl und weitere Regelungen des ARRG-E widersprechen § 4 Abs. 1 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD vom 9. November 2011, wonach die jeweilige Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken berücksichtigt werden soll. Dies führt dazu, dass eine reale Verhandlungspartität zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber nicht zustande kommt. Ein Verhandlungsgleichgewicht ist in der ARK nicht gegeben, da sich Vertreter der Dienstnehmer und der Dienstgeber nicht unabhängig und gleichgewichtig gegenüberstehen. In der vorgeschlagenen Ausgestaltung können auf Seiten der Dienstnehmer keine professionell mit dem Arbeitsrecht befassten Vertreter und gewerkschaftlicher Sachverstand mit Überblick über die in Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg geltenden "Referenztarife" öffentlicher und privater Träger an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen teilnehmen. Mögliche Kandidaten müssten zudem versuchen, sich in über 250 Einrichtungen und bei 30.000 Beschäftigten vorzustellen und Unterstützer zu finden, was erfahrungsgemäß der Motivation für eine aktive Beteiligung abträglich ist.

Die in § 8 ARRG-E vorgesehenen Listen haben über den Wahlgang hinaus keinerlei organisatorische Verbindlichkeit und während der Amtszeit besteht kaum eine Möglichkeit zur Rückkoppelung der Dienstnehmervertreter mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dagegen hat die Dienstgeberseite

durch den "Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland" sowie eine sogenannte "VdDD-Begleitkommission" und "Trägerfachverbände" ein strukturelles Übergewicht.

Man mag nun anführen, das auch im Bereich der KODA-Ordnungen der katholischen Kirche unmittelbare Wahlen stattfinden. Hierzu ist aber zu bemerken, dass die Frage der Verhandlungsparität und der "Richtigkeitsgewähr" der dort getroffenen Entscheidungen verhältnismäßig unproblematisch ist, da sich die AVR Caritas bisher am Tarifvertrag BAT und nunmehr an TV-Ärzte/VKA und TVöD-K orientiert. Beispielsweise wurde der TV-Ärzte/VKA wortwörtlich als Anlage 30 in die AVR Caritas übernommen.

Im Bereich des DWHN begann man nach der nahezu 25-jährigen Bezugnahme auf den BAT in der für das Land Hessen jeweils geltenden Fassung im Juli 2005 eine eigene Arbeitsvertragsordnung aufzubauen. Hier zeigte sich, das insbesondere die Regelungen in § 17 und § 23 KDAVO nicht mit dem ArbZG konform waren, an der betrieblichen Praxis vorbei gingen und bald "nachgebessert" werden mussten. Die Regelungen zur Eingruppierung und zum Entgelt der Ärztinnen und Ärzte führten zum Wegfall einer kompletten Entgeltgruppe und einer unpraktikablen Eingruppierungsregelung sowie im Vergleich zu anderen Tarifen zu Gehaltseinbußen. Da die Krankenhäuser der Diakonie markt-konform zahlen wollten, wurden in zahlreichen Mitgliedskrankenhäusern des DWHN eigenständige Regelungen zu Eingruppierung und Bezahlung der Bereitschaftsdienste entwickelt, die entgegen § 4 ARRg von den Regelungen der KDAVO abwichen.

Eine Beteiligung der Mitarbeitervereinigungen ist bei einer eigenständigen Fortentwicklung der KDAVO /AVR.KW unerlässlich, was aber durch den vorliegenden Entwurf nicht gewährleistet wird. Es ist uns unverständlich, weshalb ein Sozialpartner wie der Marburger Bund Hessen, der über 50 Prozent der in den Kliniken angestellten Ärztinnen und Ärzten repräsentiert und seit Jahren einen stetigen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen hat, nicht einbezogen werden soll. Der Marburger Bund wird deshalb seine Mitglieder weder zu einer Beteiligung an Urwahlen nach dem ARRg-E aufrufen, noch Kandidaten bei der Aufstellung von Wahllisten unterstützen oder den Namen "Marburger Bund" für eine Liste autorisieren. Auch stehen wir gewählten Mitgliedern der ARK nicht zur Beratung und auch nicht als "unabhängiger sachkundiger Dritter" zur Verfügung. Gleichwohl werden wir unsere Mitglieder über die Ergebnisse und Beschlüsse der ARK umfassend informieren und zu möglichen Entscheidungsoptionen beraten.

Da wir das in den §§ 7 und 8 ARRg-E zum Ausdruck kommende Grundkonzept des vorliegenden ARRg-E nicht tragen können, erübrigen sich Ausführungen zu den restlichen Regelungen, obwohl auch hier noch weiterer Änderungsbedarf bestünde, z.B. hinsichtlich der ACK-Klausel in § 6 ARRg-E und der Beschlussfähigkeit in § 19 ARRg-E.

Mit freundlichen Grüßen  
MARBURGER BUND HESSEN e.V.



Udo Rein  
Rechtsanwalt  
Geschäftsführer



Fachbereich Gesundheit, Wohlfahrt, Soziale  
Dienste und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di • LBZ Hessen • Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77 • 60329 Frankfurt

Landesbezirk Hessen

Diakonisches Werk Hessen-Nassau  
Herrn Dr. Wolfgang Gern  
Wilfried Knapp  
Ederstr. 12  
60486 Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt

**Fabian Rehm**  
Gewerkschaftssekretär

Telefon: 069/2569-0  
Durchwahl: -1321/-1412  
Telefax: 069/2569-1329  
Mobil: 0151/16744680  
fabian.rehm@verdi.de  
www.hessen.verdi.de

Diakonisches Werk Kurhessen-Waldeck  
Dr. Eberhard Schwarz  
Dr. Harald Clausen  
Kölnische Straße 136  
34119 Kassel

Datum 13.1.2012

Nachrichtlich an:

Ihre Zeichen  
Unsere Zeichen

re

AGMAV Hessen-Nassau  
AGMAV Kurhessen-Waldeck  
vkm Hessen-Nassau  
vkm Deutschland  
Marburger Bund Hessen

## Stellungnahme zum Entwurf für ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz für das fusionierte DW Hessen

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchte ich mich für die Gelegenheit bedanken, unsere Position zum vorliegenden Entwurf darzustellen.

Aus unserer Sicht hätte die Fusion die Chance geboten, neue Wege in Sachen Arbeitsrecht zu beschreiten. Diese Möglichkeit haben die VertreterInnen der Diakonischen Werke jedoch von Anfang an ausgeschlossen. Die bereits vor Gesprächsbeginn faktische Festlegung auf den „Dritten Weg“ war ein Fehler, die Tür zu einem offenen Dialog konnte so nie geöffnet werden.

So bleibt uns nur die Kommentierung eines Arbeitsrechts aus dem letzten Jahrhundert. Auch in Zukunft werden wir in der Diakonie für ein besseres Arbeitsrecht eintreten. Sollten Sie daran ebenfalls Interesse haben, stehen wir jederzeit für die Aufnahme von Tarifverhandlungen bereit.

Im Anhang finden Sie unsere Stellungnahme zum Entwurf für das ARRГ.

Mit freundlichen Grüßen

Fabian Rehm  
Gewerkschaftssekretär

## **Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zum Entwurf eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) für das fusionierte Diakonische Werk Hessen plus**

ver.di lehnt den vorlegten Entwurf ab und fordert die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften. Als Gewerkschaft können wir die fortgesetzte Verweigerung von demokratischen Grundrechten nicht akzeptieren und uns nicht an der Festschreibung dieses undemokratischen Arbeitsrechts beteiligen.

Vor einigen Jahren war das Diakonische Werk in Hessen-Nassau bereits einen Schritt weiter: Für die Arbeitsrechtliche Kommission wurde die schrittweise Einführung des sogenannten „Hammer-Modells“ vereinbart. Dieses Modell hätte die Chance eröffnet, einige der strukturellen Benachteiligungen der Arbeitnehmerseite aufzuheben und den Weg hin zu einem neuen Arbeitsrecht zu gehen. Leider wurde dieser Weg von der Arbeitgeberseite blockiert.

Nun befinden sich die Beschäftigten erneut an einem Weichenpunkt in Sachen Arbeitsrecht. Die Fusion soll nach dem Willen der Vorstände der Diakonischen Werke ein neues Arbeitsrecht mit sich bringen. Statt endlich einen echten und offenen Dialog mit den Beschäftigten aufzunehmen, wird der „Dritte Weg“ fortgeschrieben und zementiert. Ein besonders unredliches Beispiel für das Demokratieverständnis der Diakonischen Werke ist die Einführung der ACK-Klausel für den Gesamtausschuss der MAVen im Entwurf für ein MVG.

Aktuell befindet sich die Diakonie in Sachen Arbeitsrecht bundesweit am Scheideweg. Die gerichtlichen Auseinandersetzungen über das Streikrecht von abhängig Beschäftigten, welches sich aus der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit ableitet, ist nur ein Aspekt dessen. Diakonische Arbeitgeber haben längst Arbeitgeberverbände gebildet, gliedern aus, nutzen Leiharbeit und stellen sich immer mehr als Wirtschaftsunternehmen am Markt auf. Agaplesion und der Verband der diakonischen Dienstgeber (vdDD) stehen sinnbildlich für diese negative Entwicklung. Das kirchliche Arbeitsrecht wird hier als Wettbewerbsvorteil verstanden: Interessenvertretung verhindern, Rechte verweigern und Löhne absenken. Dieses „moderne“ Verständnis von der Erbringung sozialer Arbeit lehnt ver.di ab – egal ob im öffentlichen Dienst, bei privaten Konzernen oder eben in der Diakonie. Vor diesem Hintergrund ist es nicht einzusehen, warum Beschäftigte auf grundlegende Rechte und Tarifverträge verzichten sollten. In Oldenburg wurden am Evangelischen Krankenhaus erst vor kurzem Tarifverhandlungen aufgenommen, in Nordelbien gibt es bereits seit langem Tarifverträge. Folglich ist ein besseres Arbeitsrecht in der Diakonie möglich.

Im Detail finden sich im Entwurf einige Punkte, die einer gesonderten Kritik bedürften. Hier verweisen wir auf die Ausführungen der AGMAV Hessen-Nassau. Unseren wesentlichen Kritikpunkt wollen wir anhand der Regelung zur Urwahl deutlich machen:

Die Entwurfsfassung des ARRG v. 15.11.2011 sieht in §§ 7 ff. ARRG-E vor, dass die Vertretung der Arbeitnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) im Rahmen einer Urwahl bestimmt wird. Wahlberechtigt wären die Beschäftigten des DW, es können Listen vorgelegt werden.

Mit diesem System will das DW, in völliger Abweichung zu dem ansonsten in der Bundesrepublik Deutschland praktizierten System, scheinbar basisdemokratisch die Beschäftigten selbst über die personelle Besetzung der Arbeitnehmerseite entscheiden lassen. Dem steht

das seit 1949 praktizierte Modell der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) gegenüber, das den Auftrag zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen den Tarifparteien überträgt. Zur näheren Ausgestaltung wurde ein eher schlankes Tarifvertragsgesetz (TVG) erlassen, das gleichwohl ausreichend ist. Bezogen auf eine davon abweichende Regelung wird man sich mit Sicherheit seitens des DW auf Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung berufen. Das kann man, muss man aber nicht.

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

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

Dies alles ist durch eine so vorgesehene Urwahl nicht zu gewährleisten. Es ist vielmehr zu befürchten, dass es bei einer Urwahl auch zu einem Wahlkampf - von welchen Interessen auch immer geleitet - kommt. Das DW Hessen plus<sup>1</sup> wird rd. 30.000 Beschäftigte in über 250 Einrichtungen haben. In diesen müssten Kandidatinnen und Kandidaten versuchen, Unterstützung für die Wahl finden.

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

---

<sup>1</sup> Der Arbeitstitel für das fusionierte Werk wird hier übernommen.

Von daher ist der „Urwahl-Gedanke“ ein sehr kurzfristiger. Es geht nicht nur darum, formell ein Gremium zu bilden, das Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen von 30.000 Beschäftigten trifft. Diese Entscheidungen müssen bei diesen Beschäftigten auch tragfähig sein. Denn auch das ist der Kerngedanke der Tarifautonomie: Es ist ein freier, staatsunabhängiger Streit bzw. ein Aushandlungsprozess um Bedingungen, der eben auch mal mit dem Mittel des Warnstreiks oder des unbefristeten Arbeitskampfes ausgefochten wird. Ein geschlossener Tarifvertrag hat aber zudem, und auch dann wenn er nach einem Streit zustande gekommen ist, einen befriedenden Charakter. Nicht nur wegen der formalen Friedenspflicht, sondern weil er eben auch inhaltlich mitgetragen wird. Wenn dies nicht mehr zu gewährleisten ist, dann würde sich das System in Frage stellen. Das bisherige System der arbeitsrechtlichen Regelung im Bereich der Diakonie hat sich in Frage gestellt. Wie das Beispiel Hessen-Nassau zeigt, ist die ARK nicht in der Lage, mit Wirkung für die Zukunft die Arbeitsbedingungen befriedend zu lösen. Wir verweisen insoweit auf die auch vom Marburger Bund zitierten Beispiele der §§ 17, 23 KDAVO sowie die Eingruppierungsregelungen. Das Urwahl-System kann dies ebenfalls nicht gewährleisten. Es ist nicht zu erkennen, wie bei den in Urwahl gewählten die internen Diskussionsprozesse organisiert werden sollen, die inhaltlich Grundlage der Verhandlungen in der ARK werden können. Auch die notwendige Rückkopplung vor Abschlüssen bzw. Vereinbarungen ist in Ermangelung von festen Strukturen jedenfalls auf der Arbeitnehmerseite nicht gewährleistet. Es besteht vielmehr die Gefahr, dass Partikularinteressen vertreten werden. Insoweit muss das DW Hessen plus seine Haltung zu inneren Auseinandersetzungen überdenken. Diese sind, wie das Beispiel der Tarifautonomie zeigt, eben nicht negativ, sondern konstruktiv zu bewerten.

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

ver.di Hessen wird seine Mitglieder dazu aufrufen, sich nicht als Kandidatin bzw. Kandidat für die Wahl zur ARK zur Verfügung zu stellen, wir werden auch selbst keine Listen vorlegen. ver.di-Mitglieder, die sich trotz unserer Empfehlung, in einer so gebildeten ARK mitarbeiten, können nicht damit rechnen, dass wir sie in dieser Funktion unterstützen und beraten. Selbstverständlich können aber alle ver.di-Mitglieder mit einer Beratung hinsichtlich der individuellen Auswirkungen getroffener ARK-Entscheidungen rechnen.

Frankfurt, den 13. Januar 2012



## Gewerkschaft für Kirche und Diakonie

vkm Deutschland- LV Kurhessen-Waldeck- · Glißmannweg 1 · 22457 Hamburg

**An das  
Diakonische Werk in Hessen-Nassau  
und  
an das  
Diakonische Werk Kurhessen-Waldeck  
Ederstr. 12  
60486 Frankfurt am Main**

**13.01.2012  
Ba-Pa**

**Per Mail auf [s.jatho@dwkw.de](mailto:s.jatho@dwkw.de)**

Sehr geehrte Damen,  
sehr geehrte Herren,  
sehr geehrter Herr Knapp,  
sehr geehrter Herr Dr. Clausen,

wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Landesverband Kurhessen-Waldeck, bedanken uns für Ihr Schreiben vom 15. Dezember 2011.

Hier haben Sie uns um schriftliche Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) aufgefordert.

Seitens unserer Mitglieder und der Gremien möchten wir nun wie folgt Stellung beziehen.

Mit dem angestrebten Ziel, die Diakonischen Werke Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck zusammen zu legen, ist uns das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im Diakonischen Dienst vorliegend.

Wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, haben schon auf den beiden Treffen im August und November 2010 mündlich vorgetragen und zu Protokoll gegeben, dass wir als Gewerkschaft nur für Tarifverhandlungen auf der Basis des 2. Weges zur Verfügung stehen.

Somit ist die Regelung, wie in Ihrem Entwurf vorgelegt, nicht akzeptabel.

Im Grundsatz halten wir den 3. Weg (Arbeitsrechtliche Kommission) für nicht geeignet und dieser entbehrt auch auf der Grundlage Ihres Entwurfes jeder Legitimation.

In Ihrem Entwurf gehen Sie davon aus, dass für das Zusammenkommen und die Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine „Urwahl“ erfolgen soll. Dieses soll auf der Basis einer Listenwahl durchgeführt werden.

Es ist für uns nicht erkennbar, wie eine Listenwahl mit entsprechend qualifizierten Kolleginnen und Kollegen besetzt werden kann. Hierzu fehlt auch die prinzipielle Delegation als auch die prinzipielle, strukturelle, demokratische Zusammensetzung einer entsprechenden Liste.  
Somit kann die von Ihnen vorgeschlagene „Urwahl“ nach unserer Auffassung keine Rechtsgültigkeit haben.

Der Entwurf gibt auch die gleiche Augenhöhe nicht wieder. So ist nicht ausgewiesen, weder im Gesetzestext, noch in dem Begleitschreiben, dass hier eine Parität aufgrund des fachlichen Know-hows gegeben und angedacht ist. Nach unserer Auffassung sind umfangreiche Lücken hinsichtlich der Legitimation, der entsprechenden Fort- und Weiterbildung, der Kostenübernahme, der Qualifikation, als auch die nach unserer Auffassung notwendigen juristischen Personen, bzw. Begleitpersonen (Fachpersonal) hinreichend definiert und der Arbeitnehmerseite zugestanden.

Aus diesen Gründen kann und wird die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Landesverband Kurhessen-Waldeck, keine Liste erstellen und wird Ihre Mitglieder auch nicht dahingehend motivieren, sich aktiv an einer Listenwahl zu beteiligen.

Nach unserer Auffassung ist das einzig Gewollte und von den 30.000 Beschäftigten im neuzugründenden DW Hessen erhoffte Arbeitsrechtssystem die Schaffung eines Tarifvertrages Diakonie DW Hessen.

Es dürfte Ihnen hinreichend bekannt sein, dass nach deutscher Rechtsetzung und Rechtsprechung ausschließlich Gewerkschaften das Recht zugebilligt wird, als Tarifvertragsparteien zu agieren und entsprechende Arbeitsvertragsregelungen zu tarifvieren.

Aufgrund der Rechtsprechungen des Bundesverfassungsgerichtes ist es den Gewerkschaften in ihrer Rechtsnorm zugesprochen und gerichtlich unterstellt, dass diese inhaltlich und organisatorisch die Voraussetzungen geschaffen haben, um gemäß Tarifvertragsgesetz die Gestaltung der Rechtsnorm eines Tarifvertrages zu erfüllen. (Bundesverfassungsgericht vom 26.06.1991)

Wie Ihnen möglicher Weise, bzw. offensichtlich bekannt ist, ist der tarifvertragliche 2. Weg auch kirchengemäß als Tarifvertrag Diakonie im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Nordelbischen Kirche tarifviert.

So steht es Ihnen frei, mit der Tarifkommission für den Bereich des Landesverbandes Kurhessen-Waldeck, Gespräche und Verhandlungen darüber zu führen, ob dieser Tarifvertrag in seiner Struktur, seinem Mantel und seiner Vergütung für das neue Diakonische Werk Hessen Akzeptanz finden könnte. Nach unserer Auffassung, der des Landesverbandes Kurhessen-Waldeck, ist dieses gegeben.

Sehr geehrte Damen und sehr geehrte Herren,  
aufgrund der vorgenannten Argumentation verzichten wir nun auf weiter Kommentierungen, Einschätzungen zu Ihrem Entwurf des ARRG-E einzugehen, da wir dieses vom Grundsatz her für den schlechtesten Weg der Arbeitsrechtsetzung ohne echte Legitimation durch die Arbeitnehmerseite halten.

Sehr geehrter Herr Knapp,  
Sehr geehrter Herr Clausen,  
wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie- Landesverband Kurhessen-Waldeck, bitten Sie höflich, den Entwurf in der vorliegenden Fassung zurückzuziehen und sich den Wünschen und den rechtlichen Grundlagen eines Tarifvertrages zu Eigen zu machen und in Ihren beschlussfassenden Gremien dafür Sorge zu tragen, dass der erklärte Wille der ca. 30.000 Mitarbeitenden im neuen Diakonischen Werk Hessen umgesetzt werden kann für einen Tarifvertrag Diakonie Hessen.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrage des vkm Landesverbandes Kurhessen-Waldeck



Hubert Baalman  
Verbandssekretär





VKM Walter Roscher epb, Kaiserstraße 37 55128 Mainz

Diakonie in Hessen Nassau  
Herrn Dr. Wolfgang Gern  
Herrn Wilfried Knapp  
Ederstraße 12

60486 Frankfurt Main

Diakonie Kurhessen-Waldeck  
Herrn Dr. Eberhard Schwarz  
Herrn Dr. Harald Claussen  
Kölnische Straße 136

34119 Kassel

#### **Nachrichtlich:**

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau  
(AG.MAV.HN)

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck  
(AG MAV KW)

Arbeitsrechtliche Kommission EKHN und DWHN (ARK HN)

Arbeitsrechtliche Kommission EKKW und DWKW (ARK KW)

Marburger Bund Landesverband Hessen

Ver.di Landesbezirk Hessen

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewerkschaft für Kirche und Diakonie (VKM  
Deutschland)

### **Stellungnahme zum Entwurf eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist aus unserer Sicht begrüßenswert, dass nunmehr der Entwurf für ein gemeinsames  
Arbeitsrechtsregelungsgesetz für beide Diakonischen Werke vorliegt.

Insbesondere unter Zugrundelegung des in Magdeburg verabschiedeten Eckpunktpapieres der EKD  
weist der vorliegende Entwurf jedoch leider noch erhebliche Schwächen auf.  
Hierzu nachstehend in aller Kürze einige Ausführungen:

#### **Prinzip Verbindlichkeit**

Es entsteht an mehreren Stellen der Eindruck, dass verbindliche Regelungen durch Öffnungsklauseln  
wieder aufgehoben werden sollen (vgl. § 4 Absatz 2; § 21 Absatz 1, etc). Hiermit können wir uns  
keinesfalls einverstanden erklären.

Das Amt des/der Vorsitzenden bzw. des/der stellvertretenden Vorsitzenden stellt Verbindlichkeit her.  
Aus unserer Sicht kommt es außer Betracht, Sitzungen in Abwesenheit des /der Vorsitzenden bzw.  
des/der stellvertretenden Vorsitzenden unter der Leitung Dienstältester durchzuführen. Durch ein

Walter Roscher  
Vorsitzender

Kaiserstraße 37  
55116 Mainz

06131 965 540 Sekretariat

[roscher@erziehungsberatung-  
mainz.de](mailto:roscher@erziehungsberatung-mainz.de)

Datum : 11. Januar 2012



Auswahlkriterium wie „Dienstalter“ kann die für die Sitzungsleitung erforderliche Kompetenz, die sich nicht zuletzt aus der Kontinuität der Amtsführung ergibt, nicht ersetzt werden.

#### Prinzip Transparenz

Selbstverständlich gilt auch für die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission, dass der Schutz vertraulicher Daten zu beachten und zu gewährleisten ist.

Eine über die bestehenden Regelungen hinausgehende, aufwändige Schweigepflichtregelung (wie in § 17 vorgesehen) steht jedoch die Notwendigkeit von Diskussionen in einem demokratischen Meinungsbildungsprozess, etwa in den Verbänden, die die Beschlüsse begründen, entgegen. Wir lehnen daher eine Ausweitung der bestehenden Bestimmungen ab.

#### Zusammensetzung der Dienstnehmerseite

Der VKM HN lehnt das vorgeschlagene Wahlverfahren grundsätzlich als unangemessen ab. Ein Verfahren, wie es in der Renten- und Sozialversicherung praktikabel erscheint, lässt sich nicht ohne weiteres übertragen. Vielmehr sind die Mitarbeitenden der Diakonie als Arbeitnehmer/innen an verschiedenen Stellen des Diakonischen Werkes beschäftigt. Die vorgesehene Wahlordnung würde eindeutig große Träger im Bereich der Diakonie begünstigen und somit eine einseitige Interessendominanz ermöglichen. Die vielen kleineren regionalen Diakonischen Werke hätten dann trotz eines hohen Anteils an den Gesamtbeschäftigten das Nachsehen. Im Übrigen schließen wir uns der Stellungnahme des Marburger Bundes zu § 8 ARRg – E an und zitieren diesen wie folgt: „Die in § 8 ARRg – E vorgesehenen Listen haben über den Wahlgang hinaus keinerlei organisatorische Verbindlichkeit und während der Amtszeit

besteht kaum eine Möglichkeit zur Rückkopplung der Dienstnehmervertreter mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Die Gewerkschaften und Verbände haben eine Organisationsstruktur, die kompetente Interessenvertretung der Dienstnehmerseite herstellt. Die Vertreter/innen sind unabhängig und von ihren durch die jeweiligen Mitglieder gewählten Vorstände gewählt und legitimiert. Zudem erscheint es mehr als fraglich, ob man eine größere Menge der Beschäftigten für Fragen der Arbeitsrechtsregelung durch Einführung des Urwahlprinzips einbinden kann. Wir legen aus den dargestellten Gründen großen Wert darauf, dass dem Entsendeprinzip gefolgt wird.

Der VKM HN wird sich aus den vorgenannten Gründen an der vorgeschlagenen Urwahl für die ARK nicht beteiligen, weshalb er keine Kandidaten bzw. Kandidatinnen für die Wahllisten aufstellen und auch seinen Mitglieder von einer Beteiligung abraten wird.

Die Dienstnehmer müssen mit den Dienstgebern auf gleicher „Augenhöhe“ verhandeln können. Dazu sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Eigene Geschäftsstelle mit Sekretariat
- Geschäftsausstattung mit Telefon und Laptops etc.
- Freistellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Unabhängige Rechtsberatung
- Geeignete Fort- und Weiterbildung.

Die Änderungsvorschläge im Einzelnen entnehmen Sie bitte der Anlage.

Mit freundlichem Gruß

Walter Roscher  
Vorsitzender

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

## Kirchengesetz

### Über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARRG.DW)

#### Vom ..... Entwurf

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

bzw.

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

### Allgemeine Bestimmungen

#### § 1 Grundsatz

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

Keine Änderungswünsche

#### § 2 Geltungsbereich, Ermächtigung

Dieses Kirchengesetz gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen Plus (im Folgenden

Keine Änderungswünsche

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Diakonisches Werk), wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.

### §3 Organe

- (1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission, der Schlichtungsausschuss und der Wahlvorstand gebildet.
- (2) Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtszeit haben die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Organe Kündigungsschutz in dem Umfang wie er für Mitglieder der Mitarbeitervertretung im Bereich des Diakonischen Werkes besteht.

- (1) Für die in diesem Kirchengesetz vorgesehenen Aufgaben werden die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss gebildet
- (2) Keine Änderungswünsche

Der VKM HN lehnt das vorgeschlagene „Urwahl-System“ ab. In der Konsequenz wird dieses den Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gerecht und begünstigt einseitig große Diakonische Träger. Die bisherige Regelung der EKHN wird als eher zielführend gesehen. U. E. wird verkannt, dass Arbeitsrechtsregelungen einen Rahmen brauchen, in dem diese von Dienstnehmerseite diskutiert und nach Zielvorstellungen etwa ver.di oder vkm ausgerichtet werden. Das Entsendeprinzip sollte erhalten bleiben.

### § 4 Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen

- (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen Arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich. Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den in Satz 1 genannten Regelungen entsprechen.
- (2) Das Diakonische Werk kann aufgrund seiner Satzung die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen zulassen.
- (3) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses über arbeitsrechtliche Regelungen sind nach Erlangung der Rechtskraft in geeigneter Form zu veröffentlichen.

- (1) Keine Änderungen
- (2) Ersatzlos streichen
- (3) Keine Änderungswünsche

Die Öffnungsklausel ist unbegründet und höhlt die Beschlusslage der Arbeitsrechtlichen Kommission aus. Im Übrigen widerspricht dies auch dem „Verbindlichkeitsgebot“ des EKD-Eckpapiers.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

### Arbeitsrechtliche Kommissionen

#### § 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission

- (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der im Diakonischen Werk und seinen Mitgliedern im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigten zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.
- (2) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind. Kommt die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis, so kann jede Seite einen nach gleichen Grundsätzen gebildeten Schlichtungsausschuss unter neutralem, stimmberechtigtem Vorsitz anrufen, der verbindlich entscheidet.
- (3) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.
- (3) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung sowie bei Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie **mitzuwirken**.
- Eine schriftliche Stellungnahme alleine entspricht nicht dem Sinn des „Dritten Weges“. Wenn man die Arbeitsrechtliche Kommission so abwertet, sollte ehrlicher Weise gleich der erste Weg beschritten werden. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sollte ausdrücklich eingeschlossen sein.

#### § 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission

- (1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an
- a) Auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

<p>b) Auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreter bzw. Vertreterinnen von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes.</p>		
<p>(2) Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.</p>		
<p>(3) Mitglied und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wer zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und</li> <li>2. haupt- oder nebenberuflich im diakonischen Dienst im Bereich des Diakonischen Werkes steht.</li> </ol>	<p>Ergänzung zu (3)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ohne Änderungen</li> <li>2. Ohne Änderungen</li> <li>3. Jede entsendende Stelle kann ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied entsenden, das nicht haupt- oder nebenamtlich im Diakonischen Dienst steht.</li> </ol>	<p>Dies eröffnet die Möglichkeit, etwa landeskirchliche Mitarbeiter/innen oder eine allein am Kriterium der fachlichen Kompetenz zu messende Rechtsvertretung etc. mit einzubeziehen.</p>
<p><b>§§ 7 – 13</b> „Urwahlprinzip“</p>	<p>Entsendeprinzip gem. ARRG.EKHN §§ 7 ff</p> <p>(1) Die Vertreterinnen und Vertreter im diakonischen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt.</p> <p>(2) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p>	<p>Die im ARRG der EKHN und des DWHN festgeschriebene Forderung nach Repräsentanz aller Berufsgruppen sollte ersatzlos gestrichen werden, weil es solche Einschränkungen in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen anderer Landeskirche nicht gibt und weil zudem hierdurch so genannte Spartengewerkschaften benachteiligt würden.</p>

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

#### § 14 Dienstgebervertreter

Die Dienstgebervertreter werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes entsandt.

Keine Änderungsvorschläge

#### § 15 Amtszeit

- (1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission endet am 30. 09. des vierten auf das Jahr der konstituierenden Sitzung folgenden Jahres.
- (2) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden für die Dauer der Amtszeit entsandt. Sie bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Eine erneute Entsendung ist möglich.
- (3) Das Amt eines Mitgliedes oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. Ein Amt gilt als niedergelegt, wenn ein Mitglied drei Mal in Folge unentschuldig der Sitzung fernbleibt. Für ein ausgeschiedenes Mitglied tritt dessen bzw. deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin ein. Für ein stellvertretendes Mitglied rückt ein Ersatzmitglied nach.
- (4) Die Ersatzmitglieder der Dienstgebervertreter werden vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes benannt.
- (5) Die Ersatzmitglieder der Dienstnehmerseite werden der Reihe nach aus dem nichtgewählten Bewerbern bzw. Bewerberinnen derjenigen Listen entnommen, denen die zu ersetzenden stellvertretenden Mitglieder angehören. Ist eine Liste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied

- (3) Das Amt eines Mitgliedes oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. Für ein ausgeschiedenes Mitglied tritt dessen bzw. deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin ein. Für ein stellvertretendes Mitglied rückt ein Ersatzmitglied nach.

Sanktionsmöglichkeiten bei wiederholtem Fernbleiben sollten ersatzlos gestrichen werden, weil diese Regelung dem „System Dritter Weg“ und dem Verständnis einer Dienstgemeinschaft entgegenstehen.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

derjenigen Liste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde.

### **§ 16 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission**

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

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

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

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

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind für die

Der Umfang von 50% Freistellung entspricht dem tatsächlichen Aufwand und ist in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen anderer Landeskirchen üblich. Die Festlegung der jeweiligen Freistellungskontingente sollte

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Über den erforderlichen Umfang der Freistellungen entscheidet im Zweifel der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses. Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werkes erstattet.

### § 17 Schweigepflicht

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich oder von anwesenden Dienstnehmer- oder Dienstgebervertretern übereinstimmend für vertraulich erklärt worden sind. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die zu einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission hinzugezogen werden. Die Personen sind durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende über ihre Schweigepflicht zu belehren.

### § 18 Vorsitz und Geschäftsführung

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

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und einen stellvertretenden Vorsitzenden bzw. eine stellvertretende Vorsitzende. Der bzw. die Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der Dienstnehmervertreter bzw. aus der Gruppe der

Kommissionstätigkeit im Umfang von 50% einer Vollzeitstelle ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Diakonischen Werkes erstattet.

§ 17 komplett streichen

festgeschrieben sein; die jeweilige Diskussion zu Beginn einer Amtsperiode hat sich in der Vergangenheit als unwürdig erwiesen.

Jede/r ist ohnehin zum Datenschutz und zur Wahrung dienstlicher vertraulicher Informationen verpflichtet. Es dient der Transparenz, insbesondere aber der Abstimmungsmöglichkeit in der Gewerkschaft in den Verbänden, dass arbeitsrechtliche Vorhaben dort diskutiert werden.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Dienstgebervertreter (aus der Gruppe der als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsandten Mitglieder bzw. aus der Gruppe der als Vertreter bzw. Vertreterinnen der Leitungsorgane entsandten Mitglieder) zu wählen. Der bzw. die stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen. Eine vorzeitige Abberufung ist möglich.

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

(4) Der bzw. die Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der bzw. die Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn ein Viertel der Mitglieder dies beantragt.

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

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

(7) Ist sowohl der bzw. die Vorsitzende, als auch sein bzw. ihre Stellvertreter bzw. Stellvertreterin verhindert, übernimmt das älteste Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission die Aufgaben des bzw. der Vorsitzenden für die Dauer der Verhinderung. Die Sitzungsleitung übernimmt in diesem Fall das älteste anwesende Mitglied.

(8) Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle beim Diakonischen Werk eingerichtet. Der bzw. die Vorsitzende der Arbeits-

Absatz 7: ersatzlos streichen

Absatz 8: Streichen der Worte „mit beratender Stimme“.

Dem/der Vorsitzenden bzw. dessen/deren Stellvertreter /in kommt eine besondere Bedeutung zu. Er/sie hat die Übersicht über die jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen und leitet auch die vorbereitenden Sitzungen. Die notwendige Kompetenz hierfür kann nicht durch ein Kriterium wie Alter ersetzt werden

Es hat sich in der Praxis sehr bewährt, dass der Geschäftsführer bzw. die

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

rechtlichen Kommission hat das Weisungsrecht gegen-über den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle. Der Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil; er bzw. sie darf nicht Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

### § 19 Beschlussverfahren

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel ihrer gesetzlichen Mitglieder anwesend sind. Ist die Arbeitsrechtliche Kommission nicht beschlussfähig, wird zu einer erneuten Sitzung eingeladen. In dieser Sitzung ist sie ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war.

(2) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung von mindestens zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder. Sie können im Einzelfall mit einem Widerrufsvorbehalt versehen werden, um eine interne Abstimmung auf Dienstnehmer- oder Dienstgeberseite im Nachgang zu ermöglichen. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt. Ein Beschluss über eine Arbeitsrechtsregelung, der das Datum seines Inkrafttretens nicht regelt, ist unwirksam.

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

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

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

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

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

Absatz 1 und 2 ersetzen durch:

Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Viertel ihrer Mitglieder, darunter der /dieVorsitzende oder sein/ihr/e Stellvertreter/in anwesend sind.

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

Absatz 6

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

Geschäftsführerin eher als „unparteiische Person“ wahrgenommen wird, wenn er oder sie keine beratende Stimme hat.

Die Regelung entspricht dem ARRG.EKHN und hat sich so bewährt.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Geschäftsordnung geben.

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

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

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

### Schlichtungsausschuss

#### § 20 Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses

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

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

(3) Der bzw. die Vorsitzende und der bzw. die stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähigung zum Richteramt haben, dürfen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum

Absatz 9 und Absatz 10 ersatzlos streichen

2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

Verbindliche Beschlüsse kann nur die Arbeitsrechtliche Kommission treffen – einem Ausschuss kommt dieses Recht nicht zu .

In der Konsequenz bedeutet die Aufhebung des Schlichterspruchs das Ende der „Dritten Weges“. Die Schlichtung muss für beide Seiten verbindlich bleiben. Ebenso ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine Sitzung „unverzüglich“ einberufen werden muss. I. E. kann dies auch turnusmäßig erfolgen.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Diakonischen Werk bzw. einem Vereinsmitglied des Diakonischen Werkes oder der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bzw. der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen, oder einem Leitungsorgan des Diakonischen Werkes angehören.

(4) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen benennen

jeweils zwei Beisitzer bzw. Beisitzerinnen und deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen.

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

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

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

Absatz 6: ersatzlos streichen

Der Absatz ist entbehrlich, da keine Sitzung ohne Vorsitzende/n oder Stellv. Vorsitzende/n stattfinden kann. Die Einführung einer erneuten Instanz (Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der EKHN) in das Verfahren halten wir ebenfalls für problematisch. Die Benennung des KVVG als weitere Instanz führt auch zur Frage warum das kirchliche Verwaltungs- und Verfassungsgericht für den Schlichtungsausschuss der ARK des DWHN verantwortlich gemacht wird. Hier werden ja wohl Strukturen vermischt.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

### § 21 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss

- (1) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, muss der bzw. die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen unverzüglich einberufen. Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter der bzw. die Vorsitzende oder der bzw. die stellvertretende Vorsitzende, anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Er bzw. sie ist nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.
- (3) Der Schlichtungsausschuss legt der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Anhörung der Beteiligten einen Einigungsvorschlag vor.
- (4) Wird das Schlichtungsverfahren nach § 19 Absatz 9 fortgesetzt, so entscheidet der Schlichtungsausschuss nach abermaliger Anhörung der Beteiligten. Die tragenden Gründe sind der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich mitzuteilen.
- (5) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.

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

Absatz 3 und Absatz 4 ersatzlos streichen

Die Einführung eines autokratischen Prinzips widerspricht dem Grundgedanken einer demokratischen, rechtsstaatlichen Ordnung und letztlich auch dem einer Dienstgemeinschaft im Dritten Weg.  
Ein Mediationsverfahren in dieser Form ist nicht erwünscht und hat sich im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts nicht unbedingt bewährt.

### § 22 Kosten

- 1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden vom Diakonischen Werk getragen.
- (2) Zu den Kosten gehören insbesondere:
- a) Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden,
  - b) Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Mitglieder,
  - c) Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses,
  - d) notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen

!.) Darüber hinaus stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Grundbudget von 50.000 € zur Verfügung.

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

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

Die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission muss ihr Budget selbst verwalten können und hierbei unabhängig sein.

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

### § 23 Beginn der ersten Amtszeit

(1) Unverzüglich nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestellt der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsorgans des Diakonischen Werkes den Wahlvorstand gem. § 7 Abs. 6.  
 (2) Die Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Leitungsorgane des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck in den bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt, soweit kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt wird.  
 (3) Zu ihrer ersten konstituierenden Sitzung wird die Arbeitsrechtliche Kommission von dem bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrates des Diakonischen Werkes einberufen, der bzw. die die Sitzung bis zur Wahl des bzw. der Vorsitzenden der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission leitet.  
 (4) Mit der ersten konstituierenden Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission geht die Zuständigkeit nach § 5 auf die neue Arbeitsrechtliche Kommission über. Die

Es gibt keine Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DWHN (AGMAV hat keine Mitglieder entsandt).

ARRG – E (Stand 15. 11. 2011)	Änderungswünsche VKM HN	Anmerkungen
-------------------------------	-------------------------	-------------

Zuständigkeit der jeweiligen bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen endet damit. Dies gilt entsprechend für den Schlichtungsausschuss.

#### **§ 24 Änderung geltender Vorschriften**

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

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

#### **§ 25 Inkrafttreten**

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

**Arbeitsrechtliche Kommission**

M 8

der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck

*Der Vorsitzende*

Arbeitsrechtliche Kommission, Postfach 41 02 60, 34114 Kassel

Diakonisches Werk  
in Kurhessen-Waldeck  
Frau Rechtsanwältin  
Stefanie Jatho  
Kölnische Straße 136  
34119 Kassel

Büro unabhängiger Geschäftsstellen  
Geschäftsstelle ARK  
- Haus der Kirche -  
Wilhelmshöher Allee 330  
34131 Kassel  
Telefon 0561 / 9378 – 249 Fax - 288  
e-mail: bug@ekkw.de

Datum: 13. Januar 2012

**Stellungnahmen zu den Entwürfen für ein gemeinsames Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) und ein gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) für ein fusioniertes Diakonisches Werk in Hessen**

Sehr geehrte Frau Jatho,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 12.01.2012 die beiden Gesetzentwürfe beraten und gibt hierzu folgende Stellungnahmen ab:

ARRG.DW-Entwurf

Die Arbeitsrechtliche Kommission bittet in § 5 Abs. 1 S. 1 zu formulieren: "Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der im Diakonischen Werk und seinen privatrechtlich organisierten Mitgliedern im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigten zu regeln."

Damit wird klargestellt, dass die arbeitsrechtlichen Bedingungen der Beschäftigten, insbesondere der Kirchengemeinden und Kirchenkreise, auch weiterhin der für die Landeskirche gebildeten ARK unterliegen.

Die nachfolgenden Hinweise werden nur von den Dienstnehmervertretern gegeben, welche insbesondere die Listenwahl ablehnen und stattdessen für die Fortführung der bisherigen Wahlvorschriften durch Mitarbeitervertreter plädieren.

Im Einzelnen bitten die Dienstnehmervertreter in der ARK

- in § 4 Abs. 2 um die Ergänzung: "Das Diakonische Werk kann aufgrund seiner Satzung nach Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen zulassen."  
Damit soll eine freie Anwendung anderer Regelungen nur mit Kenntnis und Zustimmung der ARK gesichert werden.
- zu § 5 Abs. 3 um die Beibehaltung der bisherigen entsprechenden Formulierung in § 2 Abs. 3 ARRG der Landeskirche.
- zu § 7 Abs. 1 um die Beibehaltung des bisherigen Wahlverfahrens durch § 6 Abs. 2 b) ARRG der Landeskirche in Verbindung mit den Ausführungsvorschriften des Diakonischen Werkes (bisher

...

Ordnung über die Wahrnehmung der Rechte der Vertreter der Mitarbeiter im Diakonischen Dienst nach dem ARRG vom 25.04.1979). Damit sollen auch weiterhin die Vertreter bzw. Vertreterinnen aus den Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

- zu § 15 Abs. 5 - wie im bisherigen Ergänzungsverfahren - um die Beibehaltung der bisherigen Entsendungsregelung in § 8 Abs. 4 ARRG der Landeskirche.

#### MVG.DW-Entwurf

Nach Darstellung der Rahmenbedingungen des beabsichtigten neuen MVG.DW besteht Einvernehmen, keine gemeinsame Stellungnahme der ARK abzugeben.

Die Dienstnehmervertreter verweisen auf die durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen erfolgende Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen



( Rüdiger Joedt )

**Kirchengesetz für das Diakonische Werk Hessen plus<sup>1</sup>  
zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche  
in Deutschland (MVG.DW)**

**Vom...**

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

bzw.

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

**Artikel 1**

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) vom 6. November 1992 (ABI. EKD 1992, S. 445, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009) gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Hessen plus (im Folgenden: Diakonisches Werk) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden und künftigen Bestimmungen.

**§ 1**

Abweichend von § 10 Abs. 1 Buchstabe b) MVG.EKD gilt:

Die in § 10 Abs. 1 Buchstabe b) genannte Voraussetzung der Wählbarkeit entfällt, sofern die Kirche am Sitz des jeweiligen Rechtsträgers keine solche Regelung vorsieht. Dies gilt nicht für die Wahl in den Gesamtausschuss. Diese Abweichung vom MVG.EKD wird rechtzeitig vor der nächsten Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen überprüft.

**§ 2**

§ 54 MVG.EKD wird ersetzt durch:

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

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

(3) Der Gesamtausschuss besteht aus 11 Personen, die verschiedenen Mitarbeitervertretungen angehören müssen. Pro Einrichtung und pro Dienststellenverbund darf nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein. § 12 MVG.EKD gilt entsprechend.

---

<sup>1</sup> Hier handelt es sich lediglich um einen Arbeitstitel, der nichts über den künftigen Namen des gemeinsamen Diakonischen Werkes aussagt.

(4) Der Gesamtausschuss wählt einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und einen stellvertretenden Vorsitzenden bzw. eine stellvertretende Vorsitzende. Diese vertreten den Gesamtausschuss nach außen.

(5) Die Mitglieder des Gesamtausschuss werden bis zu einer Gesamtfreistellung von insgesamt 2,5 Vollzeitstellen für die Aufgaben nach § 55 MVG.EKD in der Fassung des § 3 dieses Kirchengesetzes freigestellt. Davon erhält jedes Mitglied mindestens 10 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Grundfreistellung. Die verbleibenden 1,4 Vollzeitstellen verteilt der Gesamtausschuss eigenverantwortlich. Das Ergebnis ist dem Vorstand des Diakonischen Werkes mitzuteilen. Der Gesamtausschuss und der Vorstand des Diakonischen Werkes können einvernehmlich die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses und die Freistellung ändern. Das Diakonische Werk erstattet den Anstellungsträgern der freigestellten Mitglieder des Gesamtausschusses die anteiligen Personalkosten.

(6) Das Diakonische Werk stellt dem Gesamtausschuss ein Budget zur Erfüllung der Aufgaben nach § 55 MVG.EKD in der Fassung des § 3 dieses Kirchengesetzes zur Verfügung. Über das Budget wird jährlich zwischen dem Vorstand des Diakonischen Werkes und dem Gesamtausschuss Einvernehmen hergestellt. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann jede Seite das Kirchengengericht anrufen. Das Kirchengengericht entscheidet abschließend über die Höhe des Budgets für den Budgetzeitraum. Aus dem Budget sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses nach § 30 MVG.EKD zu decken. Des Weiteren sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu veranschlagen.

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

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

### § 3

§ 55 MVG.EKD wird ersetzt durch:

(1) Der Gesamtausschuss hat folgende Aufgaben:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, wobei regelmäßige Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes abzustimmen sind,
- c) Herstellung des Einvernehmens mit dem Diakonischen Werk über die Berufung von Vorsitzenden der Kammern des Kirchengengerichts für Mitarbeitervertretungssachen gemäß § 7,
- d) Erörterung arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

(2) Der Gesamtausschuss hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

### § 4

In Ausführung von § 56 Satz 2 MVG.EKD gilt:

Das Kirchengengericht erster Instanz trägt die Bezeichnung Kirchengengericht für Mitarbeitervertretungssachen.

## § 5

§ 57 MVG.EKD wird ersetzt durch:

(1) Das Kirchengengericht für Mitarbeitervertretungssachen besteht aus mindestens zwei Kammern. Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes kann bei Bedarf die Errichtung weiterer Kammern beschließen.

(2) Das Kirchengengericht hat seinen Sitz in Kassel. Die Gerichtsorte bestimmt der jeweilige Vorsitzende bzw. die jeweilige Vorsitzende der Kammer.

## § 6

Ergänzend zu § 58 Abs. 1 MVG.EKD gilt:

Die Kammern führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem Vorsitzenden bzw. einer Vorsitzenden, einem beisitzenden Mitglied der Dienstgeberseite und einem beisitzenden Mitglied der Dienstnehmerseite. Die Mitglieder vertreten sich gegenseitig nach einer Vertretungsregelung, die der Direktor bzw. die Direktorin gem. § 9 festlegt.

## § 7

Anstelle von § 58 Abs. 3 MVG.EKD gilt:

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

## § 8

Anstelle von § 58 Abs. 4 MVG.EKD gilt:

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

## § 9

In Ausführung von § 58 Abs. 5 MVG.EKD gilt:

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

## § 10

§ 66 MVG.EKD wird ersetzt durch:

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

(2) Die Amtszeit der bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 31.12.2012. Sie führen die Geschäfte auf Basis des jeweils geltenden Rechts bis zu deren Übernahme durch die neu gewählten Mitarbeitervertretungen weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus.

*Vorentwurf MVG.DW (Stand: 15.11.2011)*

(3) Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck endet am 31.12.2012. Sie führen die Geschäfte auf Basis des jeweils geltenden Rechts gemeinsam als Übergangs-Gesamtausschuss bis zu deren Übernahme durch den neu gewählten Gesamtausschuss weiter, längstens jedoch neun Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. § 54 Absatz 2 MVG.EKD gilt entsprechend.

(4) Auf Vorschlag des Übergangs-Gesamtausschusses kann im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes auf Beschluss des Aufsichtsrates des Diakonischen Werkes die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses während der ersten Amtszeit erhöht werden. § 3 Abs. 3 gilt entsprechend.

(5) Während der ersten Amtszeit sollen im Gesamtausschuss 6 Mitglieder aus dem Bereich des ehemaligen Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck und 5 Mitglieder aus dem Bereich des ehemaligen Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vertreten sein.

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

**Artikel 2**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 01.01.2013 in Kraft, sofern das zuständige Gremium zugestimmt hat.

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

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

## **Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau zum Entwurf des MVG DW Hessen+ vom 15.11.2011**

### **Zusammenfassung:**

Wir fordern die Vorstände des DWHN und des DWKW auf, den Entwurf für das MVG DW Hessen+ zurückzuziehen. Das MVG DW Hessen+ bedeutet einen großen Rückschritt hinter Diskussionen und ausgehandelte Kompromisse im Zuge der Novellierung der MAVO in 2003. Die mit der MAVO konsensual ausgehandelte Weiterentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts darf nicht zurückgenommen werden. Weiter ist zu kritisieren, dass die vorgeschlagenen Abänderungen zum MVG.EKD mit Ausnahme der ACK-Klausel ausschließlich zu Lasten der Mitarbeitervertretenden vorgenommen werden.

Die AGMAV HN regt an, in einem Übernahmegesetz zum MVG.EKD die vereinbarten Änderungen in der MAVO von 2003 zur Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts aufzunehmen.

### **Zur Kritik im Einzelnen:**

#### **Eine Änderung der Kultur in Hessen und Nassau**

Die MAVO des DWHN wurde im Jahr 2003 nach einem einjährigen Mediationsverfahren in über 10 meist ganztägigen Sitzungen überarbeitet. Mit diesem Verfahren entstand ein von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite akzeptierter Kompromiss.

Ganz anders war das Verfahren beim MVG DW Hessen+. Die AGMAVen Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck hatten in so genannten Sozialpartnergesprächen nur an einem einzigen Tag für wenige Stunden die Möglichkeit, ihre Kritik an dem vorgelegten Entwurf vorzubringen. Es konnten nur zwei Themenbereiche diskutiert werden, die ACK-Klausel und die Ordnung der AGMAV. Auf die vorgebrachte und später schriftlich dokumentierte Kritik an der Einschränkung der Beteiligungsrechte wurde zu keinem Zeitpunkt weder in den „Sozialpartnergesprächen“ noch im Hauptausschuss des DWHN inhaltlich eingegangen.

Der vorgelegte Entwurf für ein MVG DW Hessen+ hat das MVG.EKD in der Fassung vom 29.10.2009 als Grundlage. Eigene Regelungen werden vorgenommen bei der ACK-Klausel, der Regelungen für den Gesamtausschuss (vormals AGMAV) und dem Schlichtungsverfahren. Alle anderen Regelungen des MVG.EKD werden unverändert übernommen. Mit der unveränderten Übernahme der Bestimmungen des MVG.EKD werden auch alle 2003 in der MAVO des DWHN erreichten Verbesserungen in Bezug auf die Beteiligungsrechte, die Fortbildungsregelungen und das Wahlrecht ersatzlos zurückgenommen.

Die mit Abstand am ausführlichsten eigenen Regelungen im Entwurf für ein MVG

DW Hessen+ beziehen sich auf den Gesamtausschuss (GA). Im Vergleich zu den Regelungen in der MAVO werden die Voraussetzungen zur Wählbarkeit in den GA wesentlich eingeschränkt, was sich erheblich auf die Zusammensetzung des GA auswirkt.

Zusammengefasst lässt sich sagen: die Ausgestaltungsmöglichkeiten, die das MVG.EKD bietet, sind in dem Entwurf ausschließlich für Verschlechterungen genutzt worden. Die Rechte der Mitarbeitervertretungen des DWHN werden in umfangreichem Maße eingeschränkt.

Im Folgenden geben wir einen Überblick, in welchen Bereichen der Entwurf des MVG DW Hessen+ gegenüber der bestehenden MAVO Verschlechterungen vorsieht.

### **Beteiligungsrechte:**

Die Informationsrechte sind in der MAVO in der allgemeinen Formulierung weiter als im MVG angelegt. Zwar sieht das MVG für Einrichtungen mit über 150 MitarbeiterInnen die Einführung eines Wirtschaftsausschusses vor (mit entschieden weniger Rechten als im BetrVG), aber die Einrichtungen mit weniger als 150 Beschäftigte haben nach dem MVG weniger Informationsrechte.

Die Regelungen in der MAVO zur Beteiligung der MAV bei Vorstellungsgesprächen, die zeitnahe Information über Abmahnungen, das Recht auf Einsicht in die Brutto-lohnlisten sowie in den gültigen Dienst- oder Arbeitsvertrag und das Recht der MitarbeiterInnen, bei Personalgesprächen ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen, müssen erhalten bleiben. Diese Rechte der MAVen bzw. der Beschäftigten haben sich in vielen Einrichtungen in der Praxis bereits verfestigt und bewährt (§ 31 und § 30 (2) MAVO).

Dasselbe gilt für die Mitberatungsrechte bei der Einführung von Systemen des Qualitätsmanagements und von Informationstechnologien, für die präzisierenden Mitberatungsrechte bei der Aufstellung des Stellenplans und bei der Beteiligung der Festlegung von Verfahren und Methoden der Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen (§ 37 MAVO).

### **Einschränkung des Wahlrechts:**

Für Hessen und Nassau begrüßen wir die Übernahme der Regelungen der EKHN zur Wählbarkeit für die MAV. Eine einheitliche Regelung für das zukünftige DW Hessen+, die auch den eingestellten MitarbeiterInnen, die nicht Mitglied einer Kirche sind, die gleichen Rechte zu erkennt, ist anzustreben. Nicht nachvollziehbar ist die Anwendung der ACK-Klausel zur Wahl in den Gesamtausschuss. Die EKHN sieht in ihrem MAVG ebenfalls keine ACK-Klausel für die Wahl in die Gesamt-MAV vor.

Der Ausschluss von Mitarbeitern in Elternzeit von dem aktiven und passiven Wahlrecht und von Auszubildenden von dem passiven Wahlrecht (z. B. ältere Altenpflegeschüler) ist ein gravierender Rückschritt hinter die bestehende Praxis.

### **Einschränkung der Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeitervertreterInnen**

Die Beschränkung der Teilnahme von MitarbeitervertreterInnen an Tagungen und Lehrgängen auf insgesamt 4 Wochen während einer Amtszeit ist für engagierte MitarbeitervertreterInnen eine unzumutbare Begrenzung.

### **Regelungen zum Gesamtausschuss**

Der Gesamtausschuss (GA) des DW Hessen+ soll die AGMAV Hessen und Nassau ablösen. Die ergänzenden eigenständigen Regelungen zum GA in dem Entwurf zum MVG DW Hessen+ weichen erheblich von den bestehenden Regelungen für die AGMAV des DWHN und auch für die Gesamt-MAV der EKHN ab. Folgende Änderungen sind in dem Entwurf in Bezug auf die Wählbarkeit gegenüber den Vorschriften der MAVO vorgesehen:

- Die Wählbarkeit in den GA ist eingeschränkt auf Mitarbeiter, die einer ACK-Kirche angehören (diese Regelung sieht die EKHN nicht vor).
- MAVen haben nicht mehr ein freies Vorschlagsrecht, jede/r Mitarbeiter/in aus dem Bereich des DWHN vorzuschlagen, sondern es muss nun ein/e Mitarbeitervertreter/in sein (diese Regelung sieht die EKHN ebenso nicht vor).
- Pro Einrichtung und Dienststellenverbund darf nur 1 Mitglied im GA vertreten sein. Dies ist in Anbetracht der stattfindenden Konzentrationsprozesse und ständig wachsender Konzerne (z. B. Agaplesion mit über 4000 Beschäftigten in ca. 20 verschiedensten Einrichtungen) keine sinnhafte Regelung.

Die umfangreichen Neuregelungen in dem Entwurf zum MVG DW Hessen+ schränken die Möglichkeiten zur Kandidatenaufstellung für den Gesamtausschuss somit erheblich ein. Beschäftigte MitarbeiterInnen und MitarbeitervertreterInnen werden somit von der Wahl zum GA ausgeschlossen. Der vorgelegte Entwurf schließt in seiner Folge einige zum Teil langjährige Mitglieder der AGMAV Hessen Nassau (und auch Ersatzmitglieder) von der Wahl zum GA aus.

Sachlich überhaupt nicht nachvollziehbar ist die angestrebte Benachteiligung der AGMAV Hessen und Nassau bei der Zusammensetzung des GA. In der ersten Wahlperiode sollen im GA 6 Mitglieder aus dem DW Kurhessen Waldeck und 5 Mitglieder aus dem DW Hessen und Nassau vertreten sein. Von der Zahl der Beschäftigten her ist das Verhältnis umgekehrt: 13.000 MitarbeiterInnen sind in Kurhessen-Waldeck und 17.000 MitarbeiterInnen in Hessen und Nassau beschäftigt.

**Es drängt sich der Eindruck auf, dass mit diesen Vorschriften für den GA erheblicher „politischer Einfluss“ auf die Zusammensetzung des künftigen GA des DW Hessen+ ausgeübt werden soll: die vorgeschlagenen Regelungen für**

**den GA haben keine Vorgabe im MVG.EKD und gleichzeitig werden bewährte Regelungen des DWHN und der EKHN einseitig zu Lasten der MitarbeiterInnen des DWHN und ihrer Vertretungen verändert.**

**Anmerkung zur Änderung des Schlichtungsverfahrens:**

In den letzten Jahren stand die eigenständige Regelung in DW Hessen und Nassau in ständiger Kritik. Die Einrichtung einer zweiten Instanz beim Kircheng Gerichtshof Hannover mag in einigen Punkten mehr Rechtssicherheit bieten, doch grundsätzlich sollte den MAVen in der heutigen Zeit der „Unternehmensdiakonie“ mit diakonischen GmbHen und Aktiengesellschaften der Weg zu Arbeitsgerichten frei sein. Dass neben den beisitzenden Mitgliedern der Kammern der Kircheng Gerichte auch die Beistände für Beteiligte des Schlichtungsverfahrens einer ACK-Kirche angehören müssen, ist eine überzogene Regelung.

Der Vorstand der AGMAV Hessen Nassau  
13.1.2012

**Anlage:**

***MAVO und MVG im Vergleich***

Eine detaillierte Aufstellung der Verschlechterungen des Mitarbeitervertretungsrechts des DWHN durch eine Übernahme des MVG.EKD

# MAVO und MVG im Vergleich

---

13.1.2012

Die Aufzählung der Paragraphen folgt der MAVO. In Klammern sind die entsprechenden Paragraphen des MVG.

Im Folgenden sind die wichtigsten Unterschiede zwischen MAVO und MVG angeführt. Nicht aufgeführte Paragraphen sind entweder deckungsgleich und haben entweder ähnliche Formulierungen oder die Unterschiede sind wenig praxisrelevant.

## § 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 2)

Nach dem MVG sind Beschäftigte, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, von dem Mitarbeiterbegriff ausgenommen. Die MAVO fasst diesen Beschäftigtenkreis uneingeschränkt unter dem Mitarbeiterbegriff, legt für diese Gruppe aber eine besondere Interessensvertretung in der Anlage 2 zur MAVO fest.

Da das MVG für diakonische Einrichtungen und die verfasste Kirche gilt, bezieht sich der Geltungsbereich auch auf die Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen; das sind in der Regel Pfarrer und Kirchenbeamte. Dieser Personenkreis wird von der MAVO nicht erfasst.

## § 4 Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 4 und § 6a)

Der Absatz 1 MAVO beinhaltet eine weiter gefasste Regelung in Bezug auf die Rechtsträger, bei denen Gesamt-MAVen gegründet werden können („Organschaften im steuerlichen Sinne“). Die Absätze 5 und 6 weichen nur leicht von den entsprechenden Vorschriften im MVG ab.

Dagegen fehlen in der MAVO die Bestimmungen für eine **Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (§ 6a MVG)**. Diese Gesamt-MAV kann gebildet werden bei rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtungen bei einer einheitlichen und beherrschenden Leitung. Für die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund gelten die Vorschriften für eine Gesamt-MAV nach § 4 sinngemäß.

## § 8 Wahlberechtigung (§ 9)

In der MAVO finden sich im Vergleich zum MVG wesentliche Detailunterschiede:

Nach der MAVO sind Mitarbeiter bereits ab dem 16. Lebensjahr, im MVG erst ab dem 18. Lebensjahr wahlberechtigt.

Die Einschränkung im MVG, dass Mitarbeiter, die auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder länger als drei Monate beurlaubt sind, nicht wahlberechtigt sind, ist in der MAVO nicht aufgenommen worden.

Für Mitarbeiter aus Beschäftigungsprojekten wird auf eine eigene Anlage zur MAVO hingewiesen, die die Wahl deren Sprecher und deren Rechte regelt.

## § 9 Wählbarkeit (§ 10)

Wie bei der Wahlberechtigung bestehen bei der Wählbarkeit eine Reihe wesentlicher Detailunterschiede zwischen der MAVO und dem MVG:

Nach MVG sind in Einrichtungen, die noch nicht länger als drei Monate bestehen, alle Mitarbeiter wählbar, die zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt sind. Eine entsprechende Vorschrift fehlt in der MAVO.

Die MAVO sieht abweichend vom MVG die Wählbarkeit von Mitarbeitern vor, die noch keine 6 Monate der Einrichtung angehören, aber seit einem Jahr im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen.

Nach dem MVG sind die Mitarbeiter nicht wählbar, die nicht Mitglied einer Kirche sind, die in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) arbeitet (**ACK-Klausel**); das MVG lässt abweichende Regelungen für seine Gliedkirchen zu. Die MAVO sieht keine ACK-Klausel vor..

Im Gegensatz zum MVG sind nach der MAVO auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählbar.

Durch den Verweis auf die Vorschriften zur Wahlberechtigung sind nach der MAVO abweichend zum MVG alle beurlaubten Mitarbeiter ausnahmslos wahlberechtigt.

Nach der MAVO sind die Mitarbeiter nicht wählbar, die nicht voll geschäftsfähig sind; das MVG sieht eine Einschränkung für die Mitarbeiter vor, die infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

Die Vorschrift im MVG, wonach Mitarbeiter, die als Vertretung in das kirchenamtliche Leitungsorgan gewählt worden sind, nicht wählbar sind, fehlt in der MAVO; diese Vorschrift hat nur für die Gliedkirchen Bedeutung und bezieht sich nicht auf Mitarbeitervertreter, die auf Grund dieser Funktion in Leitungsgremien gewählt wurden.

***Die Bestimmungen im MVG zur Wählbarkeit im Vergleich zur MAVO sind wesentlich ungünstiger.***

*Zu den Regelungen für das DW Hessen siehe: **MVG des DW Hessen** - Abänderungen zum MVG.EKD (ACK-Klausel, Gesamtausschuss, Kirchengericht)*

## § 10 Zusammensetzung (der MAV) (§ 8)

- Die Regelung in der MAVO ist fast wortidentisch mit der des MVG. Bei der Festlegung der Größe der MAV fordert die MAVO bei den festgelegten Stufen jeweils einen Wahlberechtigten weniger.

## § 11 Wahlschutz, Wahlkosten (§ 13)

Nach dem MVG haben Mitglieder des Wahlvorstands Anspruch auf Arbeitsbefreiung bis zu zwei Arbeitstagen für Schulungsveranstaltungen, die ihnen für die Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. In der MAVO findet sich nur der allgemeine Hinweis auf das Recht zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen.

## § 12 Anfechtung der Wahl (§ 14)

Nach der Änderung des MVG zum 1.1.2004, wonach die Anfechtung der MAV-Wahl eine aufschiebende Wirkung hat, sind die Vorschriften der MAVO und des MVG zur Wahlanfechtung in den ersten 3 Absätzen nahezu identisch. Die Vorschrift der MAVO in Absatz 4, dass die Beschlüsse einer MAV, deren Wahl für ungültig erklärt wurde, weiterhin gültig sind, ist eine über das MVG hinausgehende Präzisierung.

#### **§ 14 Neuwahl vor Ablauf der Amtszeit (§ 16)**

Eine wesentliche Abweichung bzw. Erweiterung enthält das MVG mit der Vorschrift, dass **Nachwahlen** möglich sind, wenn die erforderliche Zahl der Mitglieder der MAV um mehr als ein Viertel unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Hat die Amtszeit bereits mehr als 3 Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

Ist eine MAV nach § 17 MVG aufgelöst worden oder hat sie mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen, so sind unverzüglich Neuwahlen einzuleiten und der Wahlvorstand nimmt in dieser Zeit die Aufgaben der MAV wahr.

In der MAVO fehlen entsprechende Vorschriften. Hier ist nur für den Fall, dass die Zahl der MAV-Mitglieder um ein Viertel unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist, vorgesehen, dass unverzüglich Neuwahlen durchgeführt werden und die verbliebenen Mitglieder in der MAV deren Aufgaben wahrnehmen.

#### **§ 17 Übergangsmandat (§ 7)**

Ein entsprechender eigenständiger Paragraph fehlt im MVG. In § 7 finden sich diesbezügliche Regelungen, doch sie sind nicht so konkret gefasst wie § 17 MAVO.

#### **§ 18 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsgebot, Arbeitsbefreiung (§ 19)**

Nach dem MVG sind die Mitglieder der MAV für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen **bis zu einer Dauer von 4 Wochen während der Amtszeit der MAV** zu gewähren. Nach der MAVO sind die Mitglieder der MAV für die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit freizustellen. Eine weitere Präzisierung und eine Höchstgrenze für die Teilnahme an Fortbildungen sind nicht festgelegt.

***Die Formulierung im MVG zur Teilnahme an Fortbildungen und Tagungen ist für die MitarbeitervertreterInnen wesentlich ungünstiger.***

#### **§ 19 Freistellung von der Arbeit (§ 20)**

Die Freistellungsstaffeln sind identisch. Nach MVG ist auf Antrag der MAV statt zwei mit je zur Hälfte frei gestellte Mitarbeitervertreter ein Mitglied ganz freizustellen. Nach der MAVO kann die MAV über eine von der hälftigen Freistellung abweichende Aufteilung beschließen.

#### **§ 30 Allgemeine Aufgaben der MAV (§ 35)**

Wesentliche Formulierungen sind identisch oder ähnlich. Das MVG führt weitere allgemeine Aufgaben der MAV aus, wie die Eingliederung und berufliche Entwicklung behinderter und älterer Personen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Integration ausländischer Mitarbeiter und Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes.

Im MVG und in der MAVO heißt es übereinstimmend, dass die MAV sich der Probleme von Mitarbeitern annehmen soll und die Interessen des Mitarbeiters bei der Leitung vertritt. In der MAVO folgt die Ergänzung, dass der Mitarbeiter bei Personalgesprächen ein Mitglied der MAV hinzuziehen kann.

### **§ 31 Informationsrechte der MAV (§§ 32 und 23a Wirtschaftsausschuss)**

Die allgemeinen Ausführungen zu den Informationsrechten sind im Wesentlichen identisch.

Wesentliche Unterschiede bestehen in den Informationsrechten zur wirtschaftlichen Lage. Die MAVO führt allgemein aus: „Die Informationen umfassen die Daten zur wirtschaftlichen Lage und die konzeptionellen Entwicklungen und Planungen der Einrichtung, die sich aus den sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten der Mitbestimmung und Mitberatung sowie aus der wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Einrichtung ergeben. Die Vorlage von Unterlagen kann insoweit begrenzt werden, als dadurch die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden können.“

Im MVG gibt es an Stelle dieser allgemeinen Ausführungen eine Spezifizierung der Informationspflicht des Arbeitgebers und insbesondere die Vorschrift zur Einrichtung eines **Wirtschaftsausschusses**.

Im zum 1. 1. 2003 novellierten MVG ist in § 23a in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie ab 150 Beschäftigten die Einrichtung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen (im folgenden Wirtschaftsausschuss) vorgesehen, der als Wirtschaftsausschuss »extra light« bezeichnet werden kann. Die im BetrVG ziemlich genau beschriebenen Aufgaben des Wirtschaftsausschusses sind im MVG auf eine sehr »schlanke« Form reduziert. »Mindestens einmal im Jahr« hat die Dienststellenleitung (mit Verweis auf § 34 MVG) den Ausschuss über folgende wirtschaftliche Fragen zu informieren und sie mit der MAV zu beraten:

- die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- geplante Investitionen,
- Rationalisierungsvorhaben,
- die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern der MAV. Er kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Die Mitglieder des Ausschusses unterliegen der Schweigepflicht. Die Dienststellenleitung kann sich durch ein anderes Mitglied der Leitung im Wirtschaftsausschuss vertreten lassen.

***Die Informationsrechte sind in der MAVO in der allgemeinen Formulierung weiter als im MVG angelegt, doch es fehlt die Vorschrift zur Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses. Insbesondere Einrichtungen mit weniger als 150 Beschäftigten haben nach dem MVG weniger Informationsrechte.***

Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung existiert, so ist diese zu informieren (§ 34 Abs. 2 MVG). Analog zum BetrVG ist bei der Formulierung im MVG davon auszugehen, dass die Gesamt-MAV ebenfalls einen Wirtschaftsausschuss bildet.

In der MAVO sind im Unterschied zum MVG **weitere konkrete Informationsrechte** aufgeführt:

„(4) Bei personellen Angelegenheiten werden der MAV auf Verlangen sämtliche Bewerbungen bei Einstellungen vorgelegt. An Vorstellungsgesprächen und den damit verbundenen Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Einrichtung durchführt, kann ein Mitglied der MAV beratend teilnehmen.

(5) Über eine Abmahnung wird die MAV zeitnah informiert.

(6) Die MAV ist berechtigt, in die jeweiligen Bruttolohn- und -vergütungsdatenlisten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder vergleichbaren Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie in den gültigen Dienst- oder Arbeitsvertrag im Einzelfall Einsicht zu nehmen.

(7) Durch Dienstvereinbarungen können Regelungen über das Verfahren zur Unterrichtung der MAV getroffen werden.“

Entsprechende Regelungen finden sich im MVG nicht.

Im MVG ist in Abs. 4 aufgenommen: „Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die MAV auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen“. Eine entsprechende Vorschrift existiert in der MAVO nicht.

### **§ 32 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 28)**

Die Regelungen in der MAVO sind im Wesentlichen identisch mit § 28 MVG. Zusätzlich aufgenommen hat die MAVO das Recht der MAV, Ortsbesichtigungen in der Dienststelle vorzunehmen. Das Aufsuchen am Arbeitsplatz unterliegt im MVG der Einschränkung, dass dies zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

### **§ 33 Mitbestimmungsverfahren (§ 38)**

Die Vorschriften zum Mitbestimmungsverfahren in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sind nahezu identisch. Das MVG führt ausdrücklich aus, dass die MAV verlangen kann, dass ein Mitarbeiter solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung mit der Leitung erzielt wird.

Im Falle einer Verkürzung der Frist der Zustimmung bis auf 3 Tage, ist nach MAVO dies durch die Leitung zu begründen. Eine entsprechende Vorschrift fehlt im MVG.

Im Unterschied zur MAVO sind im MVG die Fristen bei der Erörterung von zwei auf eine Woche verkürzt. Im Falle der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist nach MVG abgeschlossen, wenn dies durch die MAV oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

Entscheidende Unterschiede gibt es im Mitbestimmungsverfahren bei personellen Angelegenheiten. Hier gelten nach MAVO die gleichen Vorschriften wie in § 33 Mitbestimmungsverfahren. Das MVG schreibt in § 41 für die **Mitbestimmung in Personalangelegenheiten**

**ten eine eingeschränkte Mitbestimmung** fest. Die Verweigerungsgründe der MAV werden abschließend aufgeführt. Diese sind:  
Verstoß der Maßnahme gegen eine Rechtsvorschriften oder rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen, Benachteiligung anderer Mitarbeiter, Störung des Betriebsfriedens.

### **§ 34 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 40)**

Die MAVO weicht entscheidend von dem MVG ab, indem die Aufzählung der Fälle der Mitbestimmung in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten keine abschließende, sondern nur eine **beispielhafte** ist.

Ein Überblick über die Abweichungen in der MAVO gegenüber dem MVG in den einzelnen Mitbestimmungsfällen:

Zu a): Zusätzlich zur Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind in der MAVO die Sicherheitsbeauftragten aufgenommen worden.

Zu g): Die Mitbestimmung bei Ein- und Durchführung von Teleheimarbeit ist in der MAVO zusätzlich aufgenommen.

Zu h): Die Formulierung in der MAVO zur Mitbestimmung bei Sozialplänen ist gekürzt um die juristisch überflüssige Formulierung, dass bestehende Rechtsvorschriften und verbindliche Regelungen weder eingeschränkt noch ausgeschlossen werden dürfen. Zwar weichen die Formulierungen im MVG und in der MAVO sprachlich erheblich voneinander ab, führen aber im Wesentlichen die gleichen Mitbestimmungstatbestände an.

Das Mitbestimmungsrecht bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden nach § 40h. MVG ist nicht in der MAVO aufgenommen.

### **§ 35 Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten (§ 42)**

Das MVG unterscheidet die Mitbestimmung bei privatrechtlich angestellten Mitarbeitern (§ 42) und bei **Mitarbeitern in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen** (§ 43), das betrifft Pfarrer und (Kirchen-)Beamte.

Die Mitbestimmungstatbestände bei den einzelnen personellen Angelegenheiten sind nahezu identisch. Doch geht hier das MVG von einem eingeschränkten Mitbestimmungsverfahren aus (s. o. § 33),

Die Mitbestimmungsrechte bei den allgemeinen personellen Angelegenheiten sind identisch, bis auf das Mitbestimmungsrecht im MVG bei der Auswahl von Teilnehmern an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Das MVG sieht bei den allgemeinen personellen Angelegenheiten das uneingeschränkte Mitbestimmungsrecht vor.

Bei der Novellierung des MVG zum 1.1.2010 wurde bei der Mitbestimmung bei der Eingruppierung der Zusatz „einschließlich der Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung“ gestrichen.

In § 43 MVG sind für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zusätzliche Mitbestim-

mungstatbestände bzw. spezifische Anpassungen aufgenommen, wie z. B. Übertragung eines anderen Amtes, Beförderung, Verlängerung der Probezeit.

### **§ 36 Mitberatungsverfahren (§ 45)**

Die Formulierungen sind nahezu identisch. Die MAVO führt das Gebot der partnerschaftlichen Zusammenarbeit bei der Beratung aus.

•

### **§ 37 Angelegenheiten der Mitberatung (§ 46)**

Die MAVO und das MVG enthalten gleich lautende Regelungen zu folgenden Fällen:

- h) außerordentliche Kündigung,
- i) ordentliche Kündigung während der Probezeit,
- j) Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiterin bzw. des in Anspruch genommenen Mitarbeiters.

In der MAVO und im MVG sind in folgenden Fällen ähnliche Formulierungen aufgenommen:

- d) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Einrichtungen
- g) Vergabe von Arbeiten, die bisher von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung wahrgenommen wurden.

Das MVG sieht bei der Versetzung oder Abordnung eines Mitarbeiters von mehr als drei Monaten Dauer ein Mitberatungsrecht für die abgebende MAV vor. Dieses Mitberatungsrecht ist in der MAVO nicht aufgeführt. Übereinstimmend sehen MAVO (§ 35 Abs. 2g) und MVG (§ 42g) für die aufnehmende MAV ein Mitbestimmungsrecht vor.

Das Mitberatungsrecht bezüglich Fragen des Stellenplanes und der Personalbemessung (§ 37 e) wird in der MAVO im Vergleich zum MVG erheblich konkretisiert.

Ohne vergleichbare Regelungen im MVG sind in der MAVO aufgenommen worden:

- a) Erstellung von Organisationsplänen,
- b) Einführung von Systemen des Qualitätsmanagements, soweit diese nicht der Mitbestimmung nach § 34 unterliegen,
- c) Einführung von Informationstechnologien,
- f) Festlegung von Verfahren und Methoden der Wirtschaftlichkeits- und Organisationsuntersuchungen.

***Die Mitberatungstatbestände sind im MVG gegenüber der MAVO wesentlich eingeschränkt.***

### **§ 38 Initiativrecht der MAV (§ 47)**

§ 38 MAVO und § 47 MVG sind weitgehend vergleichbar. Das MVG enthält einen direkten Bezug zu den Paragraphen des MVG der Mitbestimmung und Mitberatung (§§ 39, 40, 42, 43 und 46), während die MAVO der MAV allgemein das Initiativrecht bei „Maßnahmen, die der Mitbestimmung oder Mitberatung unterliegen“ zuweist. Das formale Verfahren, wonach die Leitung eine Ablehnung schriftlich zu begründen hat, das Erörterungsverfahren und die Voraussetzung zur Anrufung der Schlichtungsstelle sind weitgehend identisch.

- **§ 39 Dienstvereinbarungen (§ 36)**

Der § 39 MAVO enthält vergleichbare Vorschriften wie der § 36 MVG. In der MAVO § 38 Abs. 5 ist ausdrücklich der Hinweis aufgenommen, dass Gesamt-MAVen für ihren Zuständigkeitsbereich Dienstvereinbarungen abschließen können. Ein entsprechender Verweis fehlt im MVG. Im MVG ist für den Fall von Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen zwischen Leitung und MAV vorgesehen, dass die Schlichtungsstelle von beiden Seiten angerufen werden kann und sie einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten kann. Diese explizite Formulierung fehlt in der MAVO, doch nach der Allzuständigkeit der Schlichtungsstelle nach § 51 MAVO ist auch hier ein entsprechendes Verfahren möglich und zulässig.

Nach MVG dürfen Dienstvereinbarungen „Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen“. Diese Formulierung soll den Dritten Weg absichern. Regelungen, die im Rahmen der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zu Stande kommen, können innerhalb einer Dienststelle nicht abgeändert werden, auch nicht mit einer gemeinsamen Vereinbarung von MAV und Leitung.

### **§§ 41 – 43 Mitarbeiterversammlung (§§ 31 und 32)**

Die Regelungen in den §§ 31 und 32 MVG sind bis auf drei Änderungen im Wesentlichen identisch mit denen der MAVO. In Absatz 1 wird in der MAVO der präzisierende Zusatz aufgenommen, dass eine MV für Einrichtungen einer Wahlgemeinschaft durchgeführt wird. Das MVG führt in Absatz 2 zusätzlich auf, dass bis zu zwei weitere ordentliche MV pro Jahr durchgeführt werden kann. Die Vorschrift in Absatz 5 MVG, wonach die Leitung mindestens einmal im Jahr über die Entwicklung der Dienststelle informieren soll, ist in der MAVO in § 43 als verbindliche Mindestanforderung in jedem Kalenderjahr geregelt worden. In Ausweitung der Vorschriften der MAVO hat die Leitung nicht nur über die Entwicklung der Dienststelle zu informieren, sondern auch ausdrücklich über deren wirtschaftlichen Lage.

Das MVG sieht vor, dass die Leitung zur Mitarbeiterversammlung einzuladen ist. Sie kann aber von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Die MAVO führt aus, dass die MAV die Leitung einladen kann.

### **§§ 44 – 47 Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (§§ 54 -55)**

Das MVG gibt in § 54 eine Rahmenvorschrift vor zur Bildung von Gesamtausschüssen. Die Regelung von Einzelheiten bleibt den Gliedkirchen überlassen. § 55 legt die Aufgaben des Gesamtausschusses fest. Sie bestehen insbesondere in der Beratung, Unterstützung und Information der MAVen, in der Förderung des Informationsaustausches zwischen den MAVen sowie der Förderung der Fortbildung der MAVen. Weiter gehört dazu die Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von **grundsätzlicher Bedeutung**, „**sofern hier nicht andere Stellen zuständig sind**“. In den Diakonischen Werken der verschiedenen Gliedkirchen sind teilweise eigene ergänzende Regelungen zu Rechten und Aufgaben der Gesamtausschüsse/AGMAVen erlassen worden. Die Spannweite der Regelungen ist sehr groß, sie reichen von einer sehr institutionalisierten AGMAV in Württemberg mit insgesamt drei Freistellungen und einem zusätzlichen Geschäftsführer bis zur AGMAV Bayern, in der sich die MAVen zusammengeschlossen haben ohne offiziel-

le Anerkennung durch die landeskirchlichen Gremien.

Die dem Gesamtausschuss bzw. der AGMAV übertragenen Aufgaben decken sich nach MVG im Wesentlichen mit denen nach der MAVO. Allerdings ist in der MAVO die Zuständigkeit der AGMAV weiter gefasst. Sie ist zuständig für die Behandlung aller Angelegenheiten, die das Diakonische Werk insgesamt oder mehrere Mitglieder des Diakonischen Werkes betreffen und nicht alleine durch einzelne MAVen oder GesamtMAVen geregelt werden können, ohne jede Einschränkung.

Die MAVO sieht in § 46 eine Regelung vor, wonach als Mitglied des Vorstandes der AGMAV nur gewählt werden kann, wer Mitglied einer MAV ist oder von einer MAV vorgeschlagen wird. Eine entsprechende Regelung findet sich nicht in den Rahmenvorschriften des MVG.

*Zu den Regelungen für das DW Hessen siehe: **MVG des DW Hessen - Abänderungen zum MVG.EKD (ACK-Klausel, Gesamtausschuss, Kirchengericht)***

### **§ 48 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden (§ 49)**

Sowohl in der MAVO als auch im MVG sind nur Rumpfvorschriften über die Aufgaben und die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) enthalten. In der MAVO sind die Rechte der JAVen etwas genauer ausgeführt als im MVG, dafür fehlen in der MAVO die im MVG enthaltenen Regelungen zur Weiterbeschäftigung der JAV-Mitglieder. Im Unterschied zum MVG sind nach der MAVO Jugendliche und Auszubildende auch in die MAV wählbar. Die Vorschriften in der MAVO und im MVG sind nur ansatzweise mit den umfangreichen Regelungen zur JAV im BetrVG und im BPersVG zu vergleichen.

### **§ 51 Schlichtungsstelle**

Abweichend vom MVG sind die Vorschriften über den kirchlichen Rechtsschutz und die Schlichtungsstelle nicht in die MAVO aufgenommen worden. Das DWHN gab sich bereits 1966 eine eigene Schlichtungsordnung, zuletzt geändert am 07.03.2007.

Das MVG sieht zwei getrennte Instanzen vor. Die erste Instanz bilden die Schlichtungsstellen auf der Ebene der Gliedkirchen und der dazugehörigen Diakonischen Werke. Als zweite Instanz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten ist das Verwaltungsgericht der EKD in Hannover zuständig. Diese ist für das DWHN nicht zuständig. Die Regelung zur zweiten Instanz wurde in der Novellierung des MVG 1992 aufgenommen. Die Einrichtung der zweiten Instanz des Verwaltungsgerichtes war die Reaktion auf die Kritik, dass vorher in den meisten Mitarbeitervertretungsordnungen nur eine Gerichtsinstanz vorgesehen war, die abschließend über mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten entschied. Die Einrichtung der zweiten Instanz soll damit den rechtsstaatlichen Mindestanforderungen genügen und mit ihrer weitreichenden Zuständigkeit zu einer Harmonisierung der kirchlichen Rechtsprechung führen (s. dazu die Erläuterungen zu § 59 MVG Nr. 2 und 3 von Fey/Rehren und Baumann-Czichon zu § 56 Nr. 2 und 3). Auf die Kritik, dass die zweite Instanz nicht öffentlich sei, wurde in der Änderung des MVG zum 1.1.1997 reagiert. In § 61 Abs. 5 Satz 3 ist festgelegt, dass die Verhandlungen des Verwaltungsgerichts der EKD öffentlich sind, soweit nicht nach Festlegung des Gerichts besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Die Verfahren in der ersten Instanz auf der Ebene der

Gliedkirchen sind nach wie vor nicht öffentlich. Dies stößt weiterhin auf Kritik, da die Öffentlichkeit von Gerichtsverhandlungen im rechtsstaatlichen Verfahren selbstverständlich ist. Nur wenn das Schlichtungsverfahren eher den Charakter von Einigungsstellenverfahren hat oder in dem vorgeschalteten Einigungsgespräch, kann der Ausschluss der Öffentlichkeit sinnvoll sein, weil häufig die Erörterung von Betriebsinterna erforderlich sein wird. Wenn es sich bei den Schlichtungsverfahren um vergleichbare arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren handelt, ist nach den rechtsstaatlichen Grundsätzen die Öffentlichkeit zu fordern (vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 561).

Der Anrufung der Arbeitsgerichte bzw. der Verwaltungsgerichte entsprechend der Rechte von Betriebs- und Personalräte, ist den MAVen versagt. Nach Artikel 140 Grundgesetz steht der Kirche das Recht zu, eine eigene Gerichtsbarkeit im Rahmen der Regelungen für die Rechte der MAVen zu schaffen. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 9.9.1992 die Rechtsposition der Kirche bestätigt und die EKD hat durch die neu aufgenommenen Regelungen im MVG die staatlichen Mindestanforderungen erfüllt.

Die formellen Regelungen in der SchIO des DWHN gehen weit hinter die des MVG zurück. Das Prinzip der Nichtöffentlichkeit ist durchgängig und statt der zweiten Instanz ist lediglich eine erweiterte Schlichtungsstelle vorgesehen, die aus den Vorsitzenden Schlichtern gebildet wird. Der Aufbau und die Verfahrensweise der Schlichtungsstelle standen ständig in der Kritik der MAVen. Selbstredend wird von den MAVen vor allem kritisiert, dass die Sprüche der Schlichtungsstelle und auch der erweiterten Schlichtungsstelle nicht die Qualität der Sprüche von Arbeitsgerichten haben und dass den MAVen der Weg zum Arbeitsgericht verwehrt ist. Ein Blick in die Entscheidungssammlungen zum kirchlichen Arbeitsrecht, die es in einer offiziell veröffentlichten Form für Hessen und Nassau gar nicht gibt, zeigt zudem erhebliche Unterschiede in der Qualität der Urteilssprüche des DWHN zu denen anderer innerkirchlicher Schlichtungsstellen auf. Das Schlichtungsverfahren des DWHN ruft bei den MAVen ein erhebliches Akzeptanzproblem hervor.

*Zu den Regelungen für das DW Hessen siehe: **MVG des DW Hessen - Abänderungen zum MVG.EKD (ACK-Klausel, Gesamtausschuss, Kirchengenicht)***

## **Anlagen**

### **Anlage 1; Schwerbehindertenvertretung (§§ 50-52)**

Die Regelungen im Anhang der MAVO gründen sich auf den Vorschriften im Sozialgesetzbuch (SGB) IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –, das am 1.7.2001 das frühere Schwerbehindertengesetz abgelöst hat und es mit dem bis dahin abgetrennten Reha-Recht zusammengeführt hat. Aus ihrem Verständnis des Selbstbestimmungsrechtes der Kirche nach Artikel 140 Grundgesetz heraus, geben sich sowohl das DWHN in der MAVO wie auch die EKD in dem MVG eine eigene Regelung zur Schwerbehindertenvertretung. In den wesentlichen Vorschriften entsprechen sie denen des SGB IX. Die Regelungen in der MAVO und im MVG haben im Detail einige Abweichungen.

### **Anlage 2: Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem sozialpädagogischen betreuten Arbeitsverhältnis zu einem Beschäftigungsprojekt stehen**

Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Beschäftigungsprojekt stehen und sozialpädagogisch betreut werden oder kurz auch Maßnahmenteilnehmer genannt, haben im DWHN eine besondere Rechtsstellung. Für sie gelten eigene Regelungen im Arbeitsvertragsrecht (Anlage 3 zur Arbeitsvertragsordnung: Sondervereinbarung für Arbeiter/Arbeiterinnen in sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsverhältnissen (Lohngruppe B)) und spezielle Regelungen im Anhang zur MAVO. Eine vergleichbare Regelung gibt es im MVG nicht.

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

agmav kurhessen – waldeck  
Bergshäuserstr. 1, 34123 Kassel

Ansprechpartner: Hans Roth  
Telefon: 0561-57005-31  
Oder: 0561-57005-50  
Mobil: 01522-7281873  
Fax: 0561-57005-59  
E-Mail: [h.roth@agmav.org](mailto:h.roth@agmav.org)

Kassel, den 16.01.2012

## Diakonische Werk Kurhessen-Waldeck Vorstand und Rechtsabteilung

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

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

Sehr geehrte Herren,  
sehr geehrte Frau Jatho,

die Erstellung eines neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) für den Bereich eines künftigen Diakonischen Werkes Hessen beinhaltet die Chance, grundlegende Kritiken der Dienstnehmerseite und der AGMAV Kurhessen-Waldeck am bisherigen Mitarbeitervertretungsrecht aufzugreifen. Das erfüllt der vorgelegte Entwurf eines MVG.DW mit Stand vom 15. November 2011 nicht.

Für Kurhessen-Waldeck bedeutet das neue MVG.DW eine nicht so große Veränderung gegenüber der Novellierung des MVG.KW zum 1. Januar 2012 wie für den Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau. Das bedeutet jedoch nicht, dass wir das MVG für ein gutes Gesetz als Grundlage für die Mitarbeitervertretungen im Betrieb halten. Auch hier gilt, dass wir entsprechend dem Wunsch nach Tarifverträgen das Betriebsverfassungsgesetz in unseren Einrichtungen anwenden wollen.

Wir unterstützen unsere Kolleginnen und Kollegen in Hessen-Nassau, die durch das neue MVG.DW viel mehr Veränderungen in Kauf nehmen müssten, in ihren Forderungen, ihre Rechte aus der MAVO erhalten zu wollen, die im Gegensatz zum MVG Hessen in einem längeren Mediationsprozess erarbeitet wurden. Die kurze Anhörung zum MVG Hessen kann nicht annähernd als Beteiligungsprozess beschrieben werden.

Zur bestehenden Gesetzesvorlage mit Stand vom 15.11.2011 nehmen wir wie folgt Stellung:

Vorsitzender, Ditmar Vahle  
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen  
Mengeringhäuserstr. 3  
34454 Bad Arolsen  
Telefon 05691/ 804185  
Fax 05691/ 804340  
[d.vahle@agmav.org](mailto:d.vahle@agmav.org)

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

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

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

Wir lehnen die ACK Klausel generell ab, da wir sie als Diskriminierung unserer Kolleginnen und Kollegen sehen, deren Fachlichkeit in der Arbeit gebraucht wird, deren Rechte durch die Nichtwählbarkeit jedoch deutlich eingeschränkt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kirchenzugehörigkeit sind Mitarbeiter mit gleichen Pflichten, aber nicht Mitarbeiter mit gleichen Rechten. Es ist unverständlich, warum mit dem Festhalten an dieser Klausel in ein und demselben Gesetz regional abhängig unterschiedliches Recht gelten soll.

Der Gesamtausschuss braucht in der ersten Amtszeit sowohl ein Quorum als auch eine entsprechende personelle Größenordnung, damit sowohl aus KW und aus HN Mitglieder vertreten sind und der Übergang in eine neue Arbeitsgemeinschaft besser erfolgen kann. Unsere Vorstellung war, dass die jetzt bestehenden Mitgliederzahlen der AGMAV'en erhalten bleiben sollen. Z.Z. in KW 9 und in HN 7, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

Das Kirchengerechtsverfahren halten wir als Gerichtsbarkeit für nicht ausreichend, da es keine Sanktionsmöglichkeiten für das Nichteinhalten der Beschlüsse vorsieht. Auch hier muss für die Mitarbeitervertretungen der Weg zum Arbeitsgericht ermöglicht werden.

Geändert werden soll zudem:

### § 2 (3)

Der Gesamtausschuss besteht aus 15 Personen, die verschiedenen Mitarbeitervertretungen angehören sollen. § 12 MVG.EKD gilt entsprechend.

(Bemerkung: Bei zunehmender Entwicklung von Einrichtungen zu Dienststellenverbänden ist eine Einschränkung in der Wahl der geeigneten Vertreter nicht mehr zeitgemäß)

### § 2 (4)

Der Gesamtausschuss wählt einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und legt die Reihenfolge der Vertretungen im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist dem Diakonischen Werk schriftlich mitzuteilen.

(Bemerkung: Die Struktur des Gesamtausschusses sollte nicht schon durch das Gesetz eingeschränkt werden. Die Regelung entspricht dem MVG.EKD an anderer Stelle)

### §2 (5)

Die Mitglieder des Gesamtausschusses werden jeweils mit 25 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben nach §55 MVG.EKD in der Fassung des § 3 dieses Kirchengesetzes freigestellt, der oder die Vorsitzende und seine Stellvertretung mit einer Vollzeitstelle. Das Ergebnis ist

.....

(Bemerkung: Die Freistellung für jedes Mitglied der AGMAV mit einer Viertelstelle entspricht aus Erfahrung der tatsächlichen Beanspruchung und führt ohne Freistellung für diese Aufgaben regelmäßig zu Problematiken in der Einrichtung und einer unnötigen Belastung)

### §2 (6)

Wird in dieser Form abgelehnt

(Bemerkung: Dieser Absatz ist völlig zu überarbeiten. Eine einseitige Budgetierung durch das DW ist in sich eine Behinderung der Arbeit des Gesamtausschusses. Der Bedarf richtet sich insbesondere auch nach der Entwicklung des Aufgabenvolumens, was in seiner Größe nicht vorhergesagt werden kann. Die vorgesehene Regelung, was zum Budget gehört und was nicht, ist uneindeutig, insbesondere was "zu veranschlagen" bei Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen bedeutet)

Vorsitzender, Ditmar Vahle  
Bathildisheim e.V. BBW Nordhessen  
Mengeringhäuserstr. 3  
34454 Bad Arolsen  
Telefon 05691/ 804185  
Fax 05691/ 804340  
[d.vahle@agmav.org](mailto:d.vahle@agmav.org)

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

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

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

## §2 (8)

Der Gesamtausschuss kann sich eine Geschäftsordnung geben. Diese wird dem Diakonischen Werk bekannt gegeben.

(Bemerkung: der Verweis auf die §§ 24 bis 27 MVG.EKD ist für die Geschäftsordnung eine Einschränkung. Diese soll sich auch mit der Frage der Vertretung des Vorsitzenden und der Bildung von Ausschüssen befassen können)

## §3 (1 b))

Streichung ..... "wobei regelmäßig Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes abzustimmen sind,"

(Bemerkung: Das Eingreifen in die Entscheidung des Gesamtausschusses, welche Fortbildungen angeboten werden ist nicht akzeptabel. Das Angebot richtet sich nach den Aufgaben im Gesetz und ist dadurch klar eingegrenzt. Das wurde in 30 Jahren Arbeit der AGMAV.KW noch nie in Frage gestellt und musste auch nicht mit dem Vorstand des DWs abgesprochen werden)

Mit freundlichen Grüßen  
in Vertretung

H. Roth





Fachbereich Gesundheit, Wohlfahrt, Soziale  
Dienste und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di • LBZ Hessen • Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77 • 60329 Frankfurt

Landesbezirk Hessen

Diakonisches Werk Hessen-Nassau  
Herrn Dr. Wolfgang Gern  
Wilfried Knapp  
Ederstr. 12  
60486 Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt

**Fabian Rehm**  
Gewerkschaftssekretär

Telefon: 069/2569-0  
Durchwahl: -1321/-1412  
Telefax: 069/2569-1329  
Mobil: 0151/16744680  
fabian.rehm@verdi.de  
www.hessen.verdi.de

Diakonisches Werk Kurhessen-Waldeck  
Dr. Eberhard Schwarz  
Dr. Harald Clausen  
Kölnische Straße 136  
34119 Kassel

Datum 13.1.2012

Nachrichtlich an:

Ihre Zeichen  
Unsere Zeichen

re

AGMAV Hessen-Nassau  
AGMAV Kurhessen-Waldeck  
vkm Hessen-Nassau  
vkm Deutschland  
Marburger Bund Hessen

## **Stellungnahme zum Entwurf für ein Mitarbeitervertretungsgesetz für das fusionierte DW Hessen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus Sicht der Gewerkschaft ver.di fällt der Entwurf für eines neues MVG deutlich hinter bestehende Regelungen zurück. Wir bedauern sehr, dass die Vorstände der Diakonischen Werke die Fusion zu einer Verschlechterung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Interessensvertretung der Beschäftigten nutzen wollen.

Während die Einführung der MAVO von einem transparenten, fast einjährigen Mediationsverfahren unter Einbeziehung von ver.di stattgefunden hat, wurde der vorliegende Entwurf von den Vorständen der Diakonischen Werke diktiert. Wir fordern die Vorstände auf, nicht hinter die MAVO zurückzufallen.

Insbesondere die geplante Einschränkung der Beteiligungsrechte ist nicht mehr zeitgemäß. Die Einführung der ACK-Klausel für den Gesamtausschuss der MAVen ist ein eklatanter Verstoß gegen jedwedes demokratisches Grundverständnis. Während sich die Diakonie auf kommunaler Ebene für das Ausländerwahlrecht und somit für eine Ausweitung demokratischer Mitbestimmung einsetzt, will sie intern weniger Demokratie wagen. Dem entspricht der Ausschluss von Auszubildenden wie von MitarbeiterInnen in Elternzeit vom Wahlrecht. Wir fordern deshalb die ersatzlose Streichung der ACK-Klausel und die Rücknahme aller Einschränkungen des Wahlrechts.



Fachbereich Gesundheit, Wohlfahrt, Soziale  
Dienste und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

Landesbezirk Hessen

Nach einer Gesamtbetrachtung des vorliegenden Entwurfs drängt sich der Eindruck auf, dass die Arbeit der Mitarbeitervertretungen behindert werden soll. Anders kann beispielsweise die Beschränkung der Freistellung für Fortbildungen auf vier Wochen nicht interpretiert werden.

Der vorliegende Entwurf für ein MVG ist für die Gewerkschaft ver.di ein Grund mehr, die Abkehr vom undemokratischen „Dritten Weg“ zu fordern.

Mit freundlichen Grüßen

Fabian Rehm  
Gewerkschaftssekretär

VKM Walter Roscher epb, Kaiserstraße 37 55128 Mainz

Verband  
kirchlicher Mitarbeitende  
in der Evangelischen Kirche  
und im Diakonischen Werk  
in Hessen und Nassau



Diakonie in Hessen Nassau  
Herrn Dr. Wolfgang Gern  
Herrn Wilfried Knapp  
Ederstraße 12

60486 Frankfurt Main

Diakonie Kurhessen-Waldeck  
Herrn Dr. Eberhard Schwarz  
Herrn Dr. Harald Claussen  
Kölnische Straße 136

34119 Kassel

Walter Roscher  
Vorsitzender

Kaiserstraße 37  
55116 Mainz

06131 965 540 Sekretariat

WalterRoscher@gmx.de

13. Januar 2012

#### **Nachrichtlich:**

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes  
in Hessen und Nassau (AG.MAV.HN)

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen  
in Kurhessen-Waldeck (AG MAV KW)

Arbeitsrechtliche Kommission EKHN und DWHN (ARK HN)

Arbeitsrechtliche Kommission EKKW und DWKW (ARK KW)

Marburger Bund Landesverband Hessen

Ver.di Landesbezirk Hessen

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewerkschaft für  
Kirche und Diakonie (VKM Deutschland)

#### **Stellungnahme zum Entwurf des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-E)**

Sehr geehrter Herr Knapp,

sehr geehrte Damen und Herren,  
die Dienststellenvertreterinnen und Vertreter des VKM in der Arbeitsrechtlichen Kommission  
VKM in Hessen folgende Kommunikation zugewandt wurde, haben in Absprache mit dem Vorstand des  
1. Der Vorlass ist zu entnehmen, dass das MVG EK Dilis auf wenige Ausnahmen wortgleich  
demokratischen, transparenten Mediationsverfahren im Jahre 2003 ausgehandelt



Verband  
kirchlicher Mitarbeitende  
in der Evangelischen Kirche  
und im Diakonischen Werk

- wurden zurückgezogen werden soll. Deshalb schlagen wir vor, dass in einem das MVC-E  
beabsichtigt festgeschrieben werden. Weichungen zur MIVVO, dass in einem Normen und
2. Die Zusammenfassung des Gesamtausschusses mit insgesamt 14 Mitgliedern halten wir als  
entsprechend der Größe des Diakonischen Werks für angemessen. Die Zusammensetzung des Ausschusses  
sollte nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der  
Diversität der Geschlechter einen gesetzlichen Text eine Benachteiligung der Mitarbeitervertretungen des  
Diakonischen Werks nicht darstellen.
  3. Es ist sowohl in der EKHN wie beim DVVN eine bewährte Tradition, dass die Mitarbeiter  
vertretungen der Kirchen eine Mitbestimmungsrechte haben, nach dem die Mitglieder des  
Gesamtausschusses einer Mitbestimmung unterliegen, nach dem die Mitglieder des  
Gesamtausschusses der Kirchen und der MAV des DVVN nicht die sogenannte AGK-Klausel. Dies hat  
zur Folge, dass die Mitarbeitervertretungen der Kirchen eine Mitbestimmungsrechte haben, die  
von den Mitarbeitervertretungen der Kirchen nicht übernommen werden können. Diese  
Mitbestimmungsrechte sind in der Regel durch die Mitarbeitervertretungen der Kirchen schwer  
übernehmbar, da die Mitarbeitervertretungen der Kirchen eine Mitbestimmungsrechte haben, die  
von den Mitarbeitervertretungen der Kirchen nicht übernommen werden können. Diese  
Mitbestimmungsrechte sind in der Regel durch die Mitarbeitervertretungen der Kirchen schwer  
übernehmbar, da die Mitarbeitervertretungen der Kirchen eine Mitbestimmungsrechte haben, die  
von den Mitarbeitervertretungen der Kirchen nicht übernommen werden können.
  5. Eine Mitarbeitervertretung halten wir den Ausschuss von Auszubildenden für die Wahl in  
den Gesamtausschuss.
  6. Das Fortbildungskontingenz für die Mitarbeitenden, die sich in den von der MAVO deutlich  
beratenden Entscheidungen immer komplexer werden. Die von den MAV-Mitgliedern zu

Mit freundlichem Gruß

gez. Walter Roscher

gez. Sabine Hübner

VKM – Vorsitzender

Vorsitzende ARK EKHN

# **Kirchengesetz zur Durchführung von Abberufungen gemäß Artikel 132 Buchstabe c der Grundordnung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck**

**vom 5. Dezember 1979**

KABl. 1980 S. 2

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in ihrer Sitzung am 5. Dezember 1979 in Hofgeismar das nachstehende Kirchengesetz beschlossen:

## **§ 1**

(1) Der Rat der Landeskirche entscheidet auf Antrag des Bischofs über die Abberufung des Prälaten, des Vizepräsidenten, der Pröpste, der Dekane, der Landespfarrer sowie der Direktoren des Predigerseminars und der Akademie.

(2) Der Bischof hört den betroffenen Amtsträger an, bevor er den Antrag auf Abberufung stellt.

(3) Vor der Abberufung eines Propstes oder eines Dekans sind die in Artikel 82 und 127 der Grundordnung vorgeschriebenen Anhörungen durchzuführen. Vor der Abberufung eines Landespfarrers sind die Vertretungen im Sinne von § 114 des Pfarrerdienstgesetzes, vor der Abberufung des Landespfarrers für Diakonie ist der Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes, vor der Abberufung des Direktors der Evangelischen Akademie sind das Kuratorium und der Konvent zu hören.

(4) Über die Anhörungen ist dem Rat der Landeskirche zu berichten.

## **§ 2**

Erscheint dem Bischof eine sofortige Abberufung geboten, so kann er bis zur Entscheidung des Rates der Landeskirche einen der in § 1 aufgeführten Amtsträger einstweilen für die Dauer von höchstens drei Monaten beurlauben.

## **§ 3**

(1) Entscheidungen des Rates der Landeskirche über die Abberufung sind sofort vollziehbar.

(2) Rechtsmittel gegen Entscheidungen nach Absatz 1 haben keine aufschiebende Wirkung.

## **§ 4**

(1) Der Prälat und der Vizepräsident treten mit der Abberufung in den Ruhestand.

(2) <sup>1</sup>Andere abberufene Amtsträger werden vom Bischof zunächst für die Dauer von höchstens sechs Monaten mit der Versehung einer Pfarrstelle oder eines anderen kirchlichen Dienstes beauftragt. <sup>2</sup>Spätestens nach Ablauf der Frist werden sie in eine Pfarrstelle oder eine andere Planstelle im kirchlichen Dienst berufen. <sup>3</sup>Der Bischof kann hiervon absehen, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

(3) Erweist sich die Übertragung einer Planstelle als nicht durchführbar, so ist der Abberufene in den Wartestand oder Ruhestand zu versetzen.

### § 5

Einem abberufenen Amtsträger, der nicht in den Wartestand oder Ruhestand versetzt wird, steht nach der Abberufung ein Dienstekommen aus dem ihm neu übertragenen Amt unter Wahrung seines Besitzstandes zu.

### § 6

Für die Erstattung der Umzugskosten findet § 66 Absatz 6 des Pfarrerdienstgesetzes entsprechende Anwendung.

### § 7

Das vorstehende Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Verkündet am 23. Januar 1980.

**Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes  
über die Beschäftigung von Mitarbeitern in kirchlichen  
und diakonischen Einrichtungen im Bereich der  
Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (MAG)  
vom 27. November 1997 (geändert am 24.11.1999)**

vom 28. November 2006

KABl. S. 181

**Artikel I**

**§ 1**

**Übernahme der Richtlinie, Anwendungsbereich**

Die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 01. Juli 2005 (Amtsblatt der EKD 2005 S. 413 ff.) gilt nach § 1 Absatz 1 der Richtlinie und nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in dem Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen- Waldeck.

**§ 2**

**Ausnahmen**

(1) <sup>1</sup>Eine Ausnahme nach § 3 Absatz 2 der Richtlinie bedarf der vorherigen Zustimmung.  
<sup>2</sup>Über den Antrag einer Kirchengemeinde oder einer anderen kirchlichen Körperschaft des öffentlichen Rechts in einem Kirchenkreis entscheidet der zuständige Kirchenkreisvorstand, über den Antrag einer anderen kirchlichen Körperschaft des öffentlichen Rechts das Landeskirchenamt.

(2) Für diakonische Rechtsträger in dem Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck kann der Verwaltungsrat in dem Übernahmebeschluss besondere Regelungen treffen.

**§ 3**

**Inkrafttreten**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Landeskirche am Tage nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

(2) Für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. tritt das Kirchengesetz einen Monat nach Eingang des Übernahmebeschlusses beim Präses der Landessynode in Kraft; der Tag des Inkrafttretens ist im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen.

### **Artikel II**

Das Kirchengesetz über die Beschäftigung von Mitarbeitern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (MAG) vom 27. November 1997 (geändert am 24.11.1999) wird mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes nach Artikel I aufgehoben.