

## **Begründung**

### **A. Problem und Regelungsbedürfnis**

#### **I.**

Die aktuelle Situation in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist seit der Neukonstituierung im Oktober 2015 vor allem dadurch geprägt, dass zwar insgesamt sechs Sitzungen stattfanden, die gewählten Mitglieder der Dienstnehmerseite aber seit Februar 2016 an den Sitzungen nicht mehr teilgenommen haben. Deshalb gab es 2016 auch keine Beschlüsse der Kommission.

Es ist die Aufgabe der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Grundlage des geltenden Kirchenrechts Arbeitsrechtsregelungen auf dem Dritten Weg zu beschließen.

Die Dienstnehmerseite hat einen Antrag auf Entgeltsteigerung und einen Antrag auf Einleitung von Verhandlungen zur Überleitung der AVR für die Diakonie in Mitteldeutschland in einen kirchengemäßen Tarifvertrag gestellt und beantragt, über beide Anträge zusammen zu entscheiden. Nachdem dies von der Dienstgeberseite abgelehnt wurde, weil dies die der arbeitsrechtlichen Kommission zugewiesenen Kompetenzen übersteigt, hat die Dienstnehmerseite weitere Sitzungen der arbeitsrechtlichen Kommission boykottiert.

Letztlich hat der Schlichtungsausschuss über die von beiden Seiten angestrebte Anpassung der AVR – allerdings mit erheblicher Verzögerung – entscheiden müssen, obwohl die arbeitsrechtliche Kommission inhaltlich über die angekündigten Anträge nicht verhandelt hat.

#### **II.**

Die inhaltliche Verhandlung über den Inhalt der Arbeitsrechtsregelungen kann nicht unter Umgehung der arbeitsrechtlichen Kommission auf den Schlichtungsausschuss verlagert werden, ohne das Konsensprinzip zu gefährden. Hinzu kommt, dass die Arbeitsrechtliche Kommission aufgrund ihrer Zusammensetzung über größere Sachnähe als der verbindlich entscheidende Schlichtungsausschuss verfügt.

Das ARRG-DW.EKM sieht ein zweistufiges Verfahren vor. Die Zweistufigkeit des Verfahrens ergibt sich aus dem Konsensprinzip des Dritten Wegs. Das Konsensprinzip verbietet es, Verhandlungen, die der Sache nach (zunächst) der Arbeitsrechtliche Kommission zugewiesen sind, unmittelbar in den Schlichtungsausschuss zu verlagern. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses kommt deshalb ausschließlich in den gesetzlich geregelten Ausnahmefällen in Betracht. Die Ersetzung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission durch den Schlichtungsausschuss ist ultima ratio, wenn Einigungsversuche in der Arbeitsrechtlichen Kommission endgültig gescheitert sind.

Es obliegt nach der am Leitbild der Dienstgemeinschaft orientierten Verfahrenskonzeption des Dritten Wegs originäre der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Regelungen zu schaffen, die den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen.

*vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2012 - Aktenzeichen 1 AZR  
179/11)*

Entsprechend dem Leitbild sollen die Interessenkonflikte zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern nicht im Wege wechselseitiger Konfrontation, sondern durch Kooperation zum Ausgleich gebracht werden. Diese Konzeption beruht auf der Überzeugung, dass nach dem Selbstverständnis der Kirchen jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht und in einer darauf gerichteten Dienstgemeinschaft Interessengegensätze durch Verhandlungen und wechselseitiges Nachgeben ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten überwunden werden.

Das Bundesarbeitsgericht führt in seinem Urteil zum Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen/ Dritter Weg vom 20.11.2012, Az. 1 AZR 179/11 zum Schlichtungsausschuss folgendes aus:

*„Ein Regelungsmodell, das den Arbeitskampf ausschließt, muss diese Funktionsbedingung eines angemessenen und sachlich richtigen Interessenausgleichs durch entsprechende Verfahrensgestaltung gewährleisten. Dazu muss es darauf angelegt sein, die strukturelle Verhandlungsschwäche der Dienstnehmer auszugleichen.*

*Paritätische Besetzungsregeln genügen hierfür allein nicht. Vielmehr bedarf es weiterer Instrumente, die geeignet sind, Verhandlungsblockaden zu lösen und die Kompromissbereitschaft der Gegenseite zu fördern.*

*Dieser Erkenntnis verschließt sich der Dritte Weg grundsätzlich nicht. Auch er ist letztlich darauf angelegt, ein Verhandlungsgleichgewicht zu schaffen.*

*Kommt die Arbeitsrechtliche Kommission nicht zu einer Einigung, werden die*

*gescheiterten Verhandlungen paritätisch besetzten Schiedskommissionen übertragen, die ein unabhängiger und neutraler Dritter leitet und mit seiner Stimme zu einem Ergebnis führt.*

*Ein solches Schlichtungsverfahren kann dem Grunde nach zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts geeignet sein, wenn die mit dessen Entscheidungsstrukturen verbundenen Unwägbarkeiten sowie die Verlagerung der Konfliktlösung auf eine andere Verhandlungsebene schon in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Bereitschaft zum Kompromiss fördert und so ein „kollektives Betteln“ der Dienstnehmerseite ausschließt.“*

Hier wird deutlich, dass das Schlichtungsverfahren die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission stärken und deren Einigungsbestreben fördern soll. Dagegen ist es nicht Sinn und Aufgabe des Schlichtungsausschusses, im Regelfall und anstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission die Arbeitsrechtsregelungen zu treffen.

Letzteres stellt zwar keinen Verstoß gegen die Grundsätze des Dritten Weges dar, wird aber – wie die bereits beschriebene aktuelle Situation in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist seit der Neukonstituierung im Oktober 2015 zeigt – dem Gedanken der Dienstgemeinschaft nicht gerecht.

In der hier beantragten Modifizierung des Verfahrens der Arbeitsrechtsregelung sehen die Antragsteller eine Möglichkeit, die Aufgabe der Rechtssetzung durch die vom Kommission insgesamt zu stärken und dabei sicherzustellen, dass eine – wie vom Bundesarbeitsgericht befürchtet – strukturelle Verhandlungsschwäche der Dienstnehmerseite nicht entsteht, die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission aber gleichwohl verbindlicher zur Sitzungsteilnahme bewegt werden als bisher.

### III.

Die beantragte Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM – ARRG-DW.EKM steht im Einklang mit den Regelungen des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes ARGG-EKD vom 13. November 2013.

§ 2
<b>Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen</b>
1 Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. 2

Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. 3 Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.
<b>§ 3</b>
<b>Konsensprinzip</b>
Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.

#### **IV.**

Die beantragte Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM – ARRG-DW.EKM entspricht allen Grundsätzen des Dritten Weges, der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, insbesondere der paritätischen Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Möglichkeit der Anrufung eines unabhängigen Schlichtungsausschusses für die Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gleichermaßen.

Dabei wird den Zuständigkeiten der Arbeitsrechtlichen Kommission einerseits und des Schlichtungsausschusses andererseits besser als bisher Rechnung getragen.

Die Regelung ist hinreichend bestimmt und ein im Bereich von Gremienentscheidungen übliches Mittel, um die Arbeitsfähigkeit des jeweiligen Entscheidungsgremiums zu gewährleisten.

#### **B. Zu den einzelnen Änderungsvorschlägen**

##### **zu § 13 Abs. 5 S. 2**

Es bedarf keiner Differenzierung zwischen Beschlüssen, die sich auf arbeitsrechtliche Regelungen oder andere Gegenstände beziehen. Beschlüsse über Arbeitsrechtsregelungen sind das „Kerngeschäft“ der Arbeitsrechtlichen Kommission und nicht die Ausnahme. Arbeitsrechtsregelungen können nach dem Vorschlag mit einer Stimmenmehrheit von 6 Stimmen gefasst werden, nicht mehr nur mit einer Mehrheit von 7 Stimmen. Es handelt sich um eine nicht ins Gewicht fallende Verschiebung. Es ist im Weiteren nicht mehr zwischen Beschlüssen, die Arbeitsrechtsregelungen zum Gegenstand haben und

anderen Beschlüssen zu unterscheiden, was zu einer Vereinfachung des Verfahrens führt.

#### **zu § 13 Abs. 4 S. 2**

Abs. 2 regelt einen Sonderfall der Beschlussfähigkeit. Um die Arbeitsfähigkeit eines ARK zu gewährleisten, ist die Beschlussfähigkeit abweichend von Abs. 1 ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder auch dann gegeben, wenn die Behandlung einer Angelegenheit bereits einmal wegen Beschlussunfähigkeit zurückgestellt werden musste. Voraussetzung ist die Identität der Tagesordnungspunkte, d.h. der Entscheidungsgegenstand der ersten und der zweiten Sitzung müssen identisch sein. Notwendig ist außerdem, dass in der Ladung auf die Möglichkeit der Beschlussfassung durch einen ansonsten beschlussunfähigen Teil der ARK hingewiesen wird. So soll den bei der vorangegangenen Sitzung abwesenden Mitgliedern deutlich vor Augen geführt werden, dass eine Entscheidung durch eine Minderheit der ARK-Mitglieder möglich ist. Auf der anderen Seite verhindert die Norm, dass Mitglieder eine Beschlussfassung verhindern können, indem sie dauerhaft nicht zu ARK-Sitzungen erscheinen.

Die Beschlussfähigkeit ist auch dann gegeben, wenn sich die Tagesordnungspunkte auf Arbeitsrechtsregelungen beziehen. Auch aus diesem Grund muss 13 Abs. 5 S. 2 a.F. zwingend entfallen.

Die Formulierung des Änderungsvorschlags orientiert sich an § 90 VwVfG des Bundes, der die Beschlussfähigkeit von staatlichen und kommunalen Ausschüssen durch die Zusammenarbeit ihrer Mitglieder im Kollegialprinzip regelt. Die Verwaltungsverfahrensgesetze der Länder enthalten entsprechende Vorschriften. Aufgrund verwaltungsrechtlicher Rechtsprechung bestehen bei der Rechtsanwendung dieser Regelung keine Rechtsunsicherheiten.