

13. Tagung der Landessynode: 25.-27. Februar 2016 in Lübeck-Travemünde

Bericht zum Thema „Arbeitsrecht in der Nordkirche“

Berichtersteller: Landesbischof Gerhard Ulrich

Sehr geehrte Synodale,

liebe Schwestern und Brüder,

„Arbeitsrecht in der Nordkirche“ – das ist ein heißes Eisen. Das Eisen ist heiß seit den Fusionsverhandlungen, die zur Gründung unserer Nordkirche geführt haben. Damals – z.B. in Heringsdorf – zeichnete sich manche Kontroverse ab und wir haben beschlossen, uns Zeit zu nehmen für die Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsrechts. Zu unterschiedlich waren und sind die Kulturen an dieser Stelle. Viele von Ihnen wissen das. Nicht wenige von Ihnen sind davon selbst betroffen.

Das Thema „Kirchliches Arbeitsrecht“ wird in der Öffentlichkeit diskutiert. Es ist Gegenstand von medialen Debatten, gewerkschaftlichen Aktionen und gerichtlichen Auseinandersetzungen. Dabei stehen zwei Fragen im Fokus: Zum einen: auf welchem Weg, in welchem Verfahren darf die Kirche die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigungsverhältnisse gestalten? Zum anderen: welche Bedeutung soll die Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben? Inzwischen hat sich einiges getan und entwickelt. Insbesondere zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichtes haben Schwung in die Auseinandersetzung um das Recht der Kirche auf ein eigenes Arbeitsrecht gebracht. Dies hat auch den Debattenprozess innerhalb der Kirche verändert. Die Synode der EKD hat in einem Kirchengesetz Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse formuliert. In der Folge wurde für den Bereich der Diakonie in Niedersachsen ein Tarifvertrag abgeschlossen. Aber auch im Hinblick auf Kirchenmitgliedschaft und Loyalitätsanforderungen stehen wir nicht nur in der Nordkirche, sondern EKD-weit in einer Diskussion.

Das Thema „Arbeitsrecht in der Kirche“ hat viele Facetten und Implikationen. An vielen Stellen ist es nicht wenig kompliziert und konfrontiert uns mit Zahlen und Paragraphen, mit Bilanzen und Berechnungen.

Das Thema ist aber nicht nur eines von Regelungen und Normen. Es ist nicht zuletzt ein Thema, das uns theologisch und geistlich zum Kern unserer Identität führt: es leitet sich ab aus unserem Verständnis, wer wir sind als Kirche, es ist ein zutiefst ekklesiologisches Thema. Es fordert uns heraus, uns der Frage immer neu zu stellen, wer wir und wie wir Kirche sind und sein können 1. In der modernen Gesellschaft und 2. Vor allem in unserem Verhältnis zu unserer Diakonie und ihren und unseren Partnern.

Gerade deshalb aber möchte ich gleich zu Anfang unseren Blick lenken auf die, um die es hier geht. Nämlich um die etwa 75000 Menschen, die in der Nordkirche und ihrer Diakonie beruflich tätig sind. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag dazu, dass wir unseren Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen, erfüllen können. Ich möchte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement in den unterschiedlichsten Bereichen unserer Kirche Dank sagen: Erzieherinnen und Pflegekräften, Mitarbeitern in verschiedenen Einrichtungen und Beratungsstellen für Menschen in Not, Mitarbeiterinnen auf Friedhöfen, im Küsterdienst und in der Kirchenmusik und nicht zuletzt den Mitarbeitenden in den Verwaltungen. Sie alle tun ihren Dienst in unserer Kirche mit großem Engagement und hochkompetent. Sie geben unserer Kirche ein Gesicht. Sie alle haben Anteil an dem einen Amt, das der Herr seiner Kirche gibt: dem Amt der Verkündigung nämlich. Sie geben dem Evangelium von Gottes Güte und Nähe Hand und Fuß. Sie arbeiten in unserer verfassten Kirche und ihrer Diakonie, aber für sehr viele von ihnen, das weiß ich aus persönlichen Begegnungen und Gesprächen, ist das mehr als einfach nur eine Arbeit, ein Job – es ist ein Beruf und hat damit zu tun, dass Gott Menschen beruft, seine Liebe in die Welt zu tragen und Wirklichkeit werden zu lassen. Vielen Dank dafür.

Dies vorweg also. Und nun zum eigentlichen Bericht.

- **Einleitung**

Im Jahr 2017 sollen der Landessynode verschiedene Vorhaben zum Themenkomplex „Arbeit und Recht“ zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt werden. Nun ist dieser Themenkomplex auch wirklich komplex, ich habe es angedeutet. Und deshalb hat die Erste Kirchenleitung beschlossen, dass es vor den konkreten Entscheidungen einen breiten synodalen Informations- und Diskussionsprozess geben muss. Dieser Prozess hat im Sommer 2014 begonnen, als eine von der Ersten Kirchenleitung einberufene Arbeitsgruppe ihre Arbeit aufgenommen hat. Mitglieder der Ersten Kirchenleitung, Synodale, die Diakonischen Werke und Vertreter der Mitarbeiterschaft sitzen zusammen, und wir haben in mehreren Sitzungen, z.T. auch unter Hinzuziehung weiterer Experten, das thematische Feld sondiert und sortiert. Ergebnis dieser Arbeitsgruppe war nicht nur eine beeindruckende Sammlung von Fakten, die zum Teil das erste Mal in dieser Zusammenstellung vorgelegt werden konnten; uns war nicht nur der eine oder andere Schweißtropfen auf der Stirn bei der Überlegung, wie man die Fülle an Informationen denen vermitteln kann, die normalerweise nicht täglich mit kirchlichem Arbeitsrecht zu tun haben; sondern die Arbeitsgruppe hat auch einen Plan vorgelegt, durch den es wirklich gelingen kann, Sie, liebe Synodale, die Sie am Ende entscheiden müssen, mitzunehmen auf einen Weg, der Ihnen das dafür nötig Rüstzeug vermitteln will.

An dieser Stelle möchte ich allen, die in dieser Arbeitsgruppe mitgearbeitet haben, herzlich für die große Leistung danken. Und ich nenne an dieser Stelle stellvertretend Frau Oberkirchenrätin Susanne Böhland, Dezernentin für Dienst- und Arbeitsrecht, in deren Dezernat der Gesamtprozess federführend verantwortet wird, und Herrn Oberkirchenrat Dr. Matthias Triebel, der die Geschäftsführung innehatte und Herrn Peter Wesenberg von der Institutionsberatung, der uns als Moderator zur Seite gestanden hat.

Der Weg hin zur Entscheidung soll mit diesem Bericht eingeleitet werden. Für eine vertiefte Behandlung des Themas wird es dann im Juli noch einen gesonderten synodalen Studientag geben, für den Sie rechtzeitig eine Einladung erhalten werden.

Dieser Bericht dient also der ersten Informationsvermittlung. Ich möchte darin versuchen, die aktuelle Gestalt des kirchlichen Arbeitsrechts in der Nordkirche darzustellen und die Herausforderungen, die sich ergeben, zu verdeutlichen. Wo kommen wir her und welche Problemstellungen gilt es zu lösen?

Vier Aspekte sind dabei zu berücksichtigen:

- Die „Wege“ der Arbeitsrechtssetzung
- Die Bedeutung der Diakonie im Zusammenhang der Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts
- Das Mitarbeitervertretungsrecht
- Und schließlich die Diskussion um die Loyalitätsrichtlinie.

Erstens: Arbeitsrechtssetzung

Auf Grund des Einführungsgesetzes ist die Landessynode aufgefordert, bis 2018 über die „zukünftige Form einer einheitlichen Arbeitsrechtssetzung“ zu entscheiden. Dieser Auftrag an die Landessynode bezieht sich zwar nur auf die Arbeitsrechtssetzung der verfassten Kirche; durch zwischenzeitliche Entwicklungen kann aber in der Diskussion um das Arbeitsrecht auch die Diakonie nicht unberücksichtigt bleiben. Dazu komme ich in einem gesonderten Abschnitt.

Die Entscheidung über das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung betrifft die Ausgestaltung von etwa 16.000 Arbeitsverhältnissen im Bereich der kirchlichen Körperschaften der Nordkirche. Dabei sind die meisten Menschen „vor Ort“, nämlich in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen tätig. Die Landeskirche selbst beschäftigt etwa 700 Personen. Hinzukommen 2000 Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, also Pastorinnen und Kirchenbeamte.

- **„Wege“ der Arbeitsrechtssetzung**

Zur Festlegung der Rahmenbedingungen für kirchliche Beschäftigungsverhältnisse sind grundsätzlich drei „Wege“ denkbar:

Der „**Erste Weg**“ ist die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber. Dieser Weg wird für die Ausgestaltung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Pastorinnen und Kirchenbeamten beschritten. Pastorinnen bzw. Kirchenbeamte sind an der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses nicht unmittelbar beteiligt. Die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis werden gesetzlich geregelt, im Pfarrdienstgesetz bzw. im Kirchenbeamtengesetz. Auch über die Höhe der Besoldung entscheidet die Landessynode durch Kirchengesetz. Arbeitszeit und Urlaubsansprüche bestimmt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnungen.

Anderes gilt für privatrechtliche kirchliche Arbeitsverhältnisse. Grundlage ist hier ein Vertrag zwischen der einzelnen Arbeitnehmerin und dem Anstellungsträger. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis werden also vereinbart und nicht einseitig vorgegeben. Dennoch: die wesentlichen Arbeitsbedingungen ergeben sich nicht unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag. So wird das Gehalt nicht unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verhandelt. Stattdessen wird dazu im Arbeitsvertrag auf Regelungswerke verwiesen, die einheitlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen festlegen. Diese Regelungswerke werden in der Nordkirche nicht einseitig durch Landessynode oder Kirchenleitung gesetzt, sondern entstehen unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, das im Grundgesetz verankert ist, gewährleistet, dass die Kirchen und Religionsgemeinschaften ihre Angelegenheiten nach ihrem Selbstverständnis regeln können. Dies umfasst auch die Gestaltung eines konsensualen Verfahrens zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für die Arbeitsrechtssetzung im Konsens unter Beteiligung der Mitarbeitenden haben sich EKD-weit zwei Verfahren etabliert. Zum einen der Abschluss von Verträgen mit Arbeitnehmerorganisationen. Dieses Verfahren wird als „**Zweiter Weg**“ bezeichnet. Zum anderen ein besonderes kirchengesetzlich geordnetes Beschlussverfahren. Dieses Verfahren wird als „**Dritter Weg**“ bezeichnet.

Der wesentliche Unterschied zwischen diesen beiden Wegen besteht in der Stellung und Besetzung der Verhandlungsgremien:

- Beim „Dritten Weg“ werden die Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse durch ein besonderes kirchliches Gremium beschlossen, die sog. Arbeitsrechtliche Kommission. Dieses Gremium ist paritätisch aus Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und Vertretern der Mitarbeitenden besetzt. Zusammensetzung und Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie das Verfahren der Beschlussfassung wird kirchengesetzlich geregelt.
- Dagegen stehen sich im „Zweiten Weg“ Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen außerhalb eines kirchengesetzlich geregelten Rahmens gegenüber. Diese verständigen sich auf ein Verhandlungsverfahren und besetzen ihre Verhandlungskommissionen jeweils autonom. Die Rahmenbedingungen für die Beschäftigungsverhältnisse werden dann in Tarifverträgen gemeinsam vereinbart.

- **Kirchengemäße Form**

Auf dem Weg zur Bildung der Nordkirche wurde die Frage offengelassen, in welchem der beiden Verfahren die Rahmenbedingungen für kirchliche Beschäftigungsverhältnisse geregelt werden sollen. In den Fusionskirchen gab es unterschiedliche Traditionen. In der Nordelbischen Kirche wurde das Arbeitsrecht durch Tarifverträge gestaltet, die zwischen dem hierfür gebildeten kirchlich-diakonischen Arbeitgeberverband (VKDA) und den Gewerkschaften abgeschlossen wurden. In Mecklenburg und Pommern wurde das Arbeitsrecht durch je eine Arbeitsrechtliche Kommission

beschlossen.

Ein Konsens in der Frage, welche Form der Arbeitsrechtssetzung in der Nordkirche angemessener ist, konnte nicht hergestellt werden. Insbesondere in Mecklenburg und Pommern bestanden grundsätzliche Vorbehalte gegen das Nordelbische Modell einer Tarifpartnerschaft unter Einbeziehung der Gewerkschaften.

Aufgrund der Erfahrungen in der ehemaligen DDR, wo die Gewerkschaften staatstreu und Teil der SED-Diktatur waren, gab es im Osten gegenüber Gewerkschaften starke Vorbehalte. Sie erfuhren daher bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wenig Aufmerksamkeit.

Zudem wird die Beteiligung externer Dritter an der Gestaltung kirchlichen Rechts von manchen als nicht kirchengemäß angesehen. Das Bedenken der „Fremdbestimmung“ wurde bereits vor 37 Jahren geäußert, als sich die Nordelbische Synode für eine Fortsetzung der im Bereich der ehemaligen Landeskirche Schleswig-Holsteins bereits bestehenden Tarifpartnerschaft mit den Arbeitnehmerorganisationen ausgesprochen hat. Verträge mit den Gewerkschaften wurden damals gar als bekenntniswidrig gebrandmarkt.

Vor allem aber wird mit der Beteiligung von Gewerkschaften die Gefahr von Arbeitskämpfen verbunden. Arbeitskämpfe widersprechen aber dem kirchlichen Leitbild der Dienstgemeinschaft. Der Kampf gilt als eine dem Auftrag der Kirche nicht angemessene Form der Konfliktlösung.

Grundlage eines kirchengemäßen Verfahrens der Arbeitsrechtssetzung ist das Konsensprinzip. Kommen die Verhandlungen zu keinem Ergebnis, so sollen verbleibende Sachkonflikte nicht durch Kampf, sondern in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren gelöst werden.

Aus diesem Grund hatte bereits die Nordelbische Synode 1979 als Vorbedingung für den Abschluss von Tarifverträgen formuliert: „Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen.“ Um dies sicherzustellen, wurde als Grundlage für die Tarifpartnerschaft eine unkündbare Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen.

- **Arbeitsrechtssetzung in der Nordkirche**

Um die Fusion der drei ehemals selbständigen Kirchen nicht an der Frage des Weges der Arbeitsrechtssetzung scheitern zu lassen, hatte die verfassungsgebende Synode entschieden, diese Entscheidung zu verschieben und bis dahin die bisherigen Arbeitsrechtssetzungsverfahren in den jeweiligen Territorien fortzusetzen. Lediglich für die landeskirchliche Ebene wurde der „Zweite Weg“ für verbindlich erklärt.

Seit 2012 besteht für die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission. Diese hat eine „Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO)“ beschlossen, die auf die dortigen Arbeitsverhältnisse Anwendung findet. Für die vormals Nordelbischen Kirchenkreise und für die Landeskirche werden dagegen weiter Tarifverträge mit den Gewerkschaften abgeschlossen. Für die Arbeitsverhältnisse kommt hier insbesondere der „Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)“ zur Anwendung.

Für die kirchlichen Körperschaften sind der „Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag“ bzw. die „Kirchliche Arbeitsvertragsordnung“ auf Grund kirchengesetzlicher Regelung verbindlich. Die

kirchlichen Anstellungsträger müssen daher die Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden nach diesen Regelungswerken gestalten. Eine Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmerin ist nicht zulässig.

Für die Mitarbeitenden gelten die beiden Regelungswerke aber nicht unmittelbar. Ihre Geltung für das einzelne Arbeitsverhältnis muss vielmehr ausdrücklich im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbart werden. Auf den „Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag“ nehmen etwa 14.000 Arbeitsverträge Bezug, auf die „Kirchliche Arbeitsvertragsordnung“ in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern etwa 1.400 Arbeitsverträge.

- **Gewerkschaften**

Es wurde und wird weiterhin angefragt, ob von den Gewerkschaften der Verzicht auf Arbeitskampf verlangt werden kann. Der Ausschluss von Arbeitskämpfen wird als ein Eingriff in das Selbstverständnis der Gewerkschaften verstanden. Entsprechend haben verschiedene Gewerkschaften gegen das kirchliche Verfahren der Arbeitsrechtssetzung geklagt.

Durch das Grundgesetz wird nicht nur das kirchliche Selbstbestimmungsrecht besonders geschützt, sondern auch die Koalitionsfreiheit, also das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzuwirken.

Das Bundesarbeitsgericht hat im November 2012 in zwei Grundsatzentscheidungen festgestellt, dass die Kirche in Ausübung ihres Selbstbestimmungsrechtes ein auf Konsens ausgerichtetes Verfahren der Arbeitsrechtssetzung vorsehen darf und so Arbeitskampfmaßnahmen ausschließen kann. Diese Entscheidungen wurden im Sommer 2015 durch das Bundesverfassungsgericht bestätigt.

Tenor der Entscheidungen ist:

- Entscheidet sich die Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch Tarifverträge auszugestalten, so kann sie von den Gewerkschaften zuvor die Zustimmung zu einem verbindlichen Schlichtungsabkommen verlangen. Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen sind dann unzulässig.
- Entscheidet sich die Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in einer paritätisch besetzten Kommission gemeinsam auszuhandeln und das Arbeitsrechtsregelungsverfahren mit einer verbindlichen Schlichtung auszugestalten, so dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht diese Feststellung mit einer wichtigen Einschränkung versehen: Die Gewerkschaften müssen in das kirchliche Verfahren der Arbeitsrechtssetzung „organisatorisch eingebunden“ sein.
- Die im Verfahren des Zweiten oder Dritten Weges getroffenen Arbeitsbedingungen sind verbindlich zur Anwendung zu bringen und damit den Arbeitsverträgen als Mindestanforderungen zugrunde zu legen.

Mit diesen Urteilen sind zwei wichtige Erkenntnisse für die Gestaltung des Arbeitsrechts in der Nordkirche verbunden. Zum einen: Durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren können sowohl im „Zweiten Weg“ als auch im „Dritten Weg“ Arbeitskämpfe ausgeschlossen werden. Zum anderen: Die Gewerkschaften müssen die Möglichkeit erhalten, sich koalitionsmäßig an der Arbeitsrechtssetzung zu beteiligen, auch im „Dritten Weg“. Nur so wird die durch das Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit gewahrt.

Die Entscheidung zwischen beiden Formen der Arbeitsrechtssetzung ist damit keine grundsätzliche Systemfrage mehr. In der Folge wurden nun auch außerhalb der Nordkirche kirchengemäße Tarifverträge abgeschlossen. Etwa für den Bereich der Diakonie in Niedersachsen. Um Arbeitskämpfe zu vermeiden, ist Grundlage auch dieser Tarifpartnerschaft eine zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften abgeschlossene Schlichtungsvereinbarung.

[Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen und Schlichtungsvereinbarung vom 19.09.2014, abgeschlossen zwischen dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)]

Weil die Entscheidung also keine grundsätzlich Systemfrage mehr ist, muss es unser aller Interesse sein, das Arbeitsrecht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah einheitlich zu gestalten. Denn die Einheit der Nordkirche wächst auch mit der Vereinheitlichung ihres Rechts. Nur so kann auf Zukunft hin der Rechtsfriede unter den Mitarbeitenden unserer Kirche gewahrt werden.

- **Beteiligung der Mitarbeitenden**

Dem Modell der Arbeitsrechtlichen Kommission wie dem der Tarifpartnerschaft ist gemeinsam, dass die Mitarbeitenden gleichberechtigt an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beteiligt werden. Beide Wege können also nur mit den Mitarbeitenden besprochen werden. Eine besondere Rolle spielen dabei die Gewerkschaften, in denen sich kirchliche Mitarbeiter zur Vertretung ihrer gemeinsamen Interessen organisieren. Die Entscheidung über die Form der Arbeitsrechtssetzung wird nur im Konsens mit den Mitarbeitenden und damit auch mit den Gewerkschaften zu treffen sein. Im Bereich der Nordkirche sind dies vor allem die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.Di) und die Kirchengewerkschaft (vormals „Vkm“). Daher hat das Synodenpräsidium den beiden Gewerkschaften auch die Möglichkeit gegeben, sich auf dieser Synode durch Informationsstände im Foyer vorzustellen.

- **Beteiligung der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern**

Nach dem Einführungsgesetz liegt die Entscheidung über die zukünftige Form der Arbeitsrechtssetzung bei der Landessynode. Dies erfolgt durch Kirchengesetz. Darin wird dann den kirchlichen Körperschaften verbindlich die Anwendung eines bestimmten Arbeitsvertragsrechts vorgeschrieben. Die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern haben bei dieser landeskirchlichen Entscheidung kein Vetorecht; allerdings bedarf die Entscheidung der Landessynode zum Verfahren der Arbeitsrechtssetzung vor ihrer „Umsetzung“ in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern der Zustimmung der dortigen Kirchenkreissynoden. Sofern sie also der Entscheidung der

Landeskirche nicht folgen wollen, muss es ihnen ermöglicht werden, ein abweichendes Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen anwenden zu können.

Ziel ist aber ein für alle kirchlichen Körperschaften der Nordkirche geltendes einheitliches Arbeitsrecht. Aus diesem Grund sollen die beiden Kirchenkreise bereits in die Diskussion und Beratung der Landessynode eingebunden werden. Dazu soll den Synodalen der Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern eine Teilnahme am kommenden synodalen Studientag ermöglicht werden. Aber auch die vormals „Nordelbischen“ Kirchenkreise sollten sich beteiligen können.

- Zweitens: **Diakonie** Ihre Bedeutung im Zusammenhang der Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts.

Ein Bericht über das Arbeitsrecht in der Nordkirche kann sich nicht auf die verfasste Kirche beschränken, sondern muss auch die rechtlich selbständigen Träger der Diakonie in den Blick nehmen.

Die diakonischen Dienstgeber sind durch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahre 2012 deutlich stärker in den Focus der EKD und ihrer Gliedkirchen gerückt. In beiden Verfahren ging es um die Frage der Zulässigkeit von Streiks in Einrichtungen der Diakonie.

Infolge der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hat die Synode der EKD im November 2013 ein „Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse“ verabschiedet. Dieses Gesetz nimmt das Leitbild der Dienstgemeinschaft in Kirche und Diakonie auf und verweist auf die daraus abzuleitende Konsequenz eines partnerschaftlichen Verfahrens zur Regelung der Arbeitsbedingungen. Parität und Gleichberechtigung bei der Regelung der Entgelte und der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine verbindliche Schlichtung sind die grundlegenden Prinzipien eines am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens. Das Modell kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen wird dabei gleichwertig neben das Kommissionsmodell des Dritten Weges gestellt. Etliche Gliedkirchen haben das Gesetz bereits rezipiert. Auch für die Nordkirche wird am Ende des Erörterungsprozesses eine Entscheidung über das Ob und Wie der Übernahme für die verfasste Kirche und ihre Diakonie zu treffen sein.

- **Arbeitsrechtssetzung**

Im Bereich der drei Diakonischen Werke der Nordkirche sind etwa 60000 Personen beschäftigt (20000 in Hamburg, 28000 in Schleswig-Holstein und 12000 in Mecklenburg-Vorpommern). Bei der Arbeitsrechtssetzung bestehen, wie in der verfassten Kirche, unterschiedliche Traditionen.

In den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein finden sowohl der „Zweite Weg“ wie auch der „Dritte Weg“ Anwendung: viele Einrichtungen sind Mitglied im kirchlich-diakonischen Arbeitgeberverband und sind somit an die von diesem verhandelten Tarifverträgen gebunden. Der mit den Gewerkschaften abgeschlossene „Kirchliche Tarifvertrag Diakonie“ gilt etwa für 40 % der diakonisch Beschäftigten in Hamburg und Schleswig-Holstein. Weitere ca. 40 % der Einrichtungen wenden die „Arbeitsvertragsrichtlinien“ der Diakonie Deutschland an. Diese werden von einer überregionalen Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD beschlossen, an der die beiden Diakonischen Werke beteiligt sind.

Für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern besteht eigene regionale Arbeitsrechtliche Kommission. Die von dieser beschlossenen „Arbeitsvertragsrichtlinien“ gelten für fast alle Beschäftigten in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern.

Auf etwa 20 % der diakonischen Arbeitsverhältnisse in der Nordkirche findet dagegen keines der genannten besonderen Regelungswerke Anwendung. Hier gestaltet sich das Arbeitsvertragsrecht in der jeweiligen Einrichtung entweder durch Haustarifverträge oder durch die Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, zum Teil aber auch durch die einseitig modifizierte Anwendung eines Regelungswerkes. Die Hintergründe und Motivationen hierfür sind vielfältig. Die Unterschiede sind teils historisch bedingt, es gibt aber auch dem Wettbewerb geschuldete wirtschaftliche und tarifpolitische Gründe.

- **Diakoniegesetz**

Das bereits im Fusionsprozess erarbeitete Diakoniegesetz erwartet von den Mitgliedern der Diakonischen Werke die „Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts“. Die Diakonischen Werke haben dies auch als Verpflichtung für ihre Mitglieder in ihre jeweiligen Satzungen aufgenommen.

Die „Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts“ ist unproblematisch dann sichergestellt, wenn der „Kirchliche Tarifvertrag Diakonie“ oder die „Arbeitsvertragsrichtlinien“ der Diakonie Deutschland bzw. des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern zur Anwendung kommen. Diskussionsbedarf besteht im Hinblick auf die Einrichtungen, die für ihre Arbeitsverhältnisse keines dieser Regelungswerke anwenden. Dabei bedarf es aber auch einer eingehenden Betrachtung der jeweiligen besonderen Situation, um zu verhindern, dass große Anteile diakonischer Arbeit dauerhaft verloren gehen.

Hierzu haben die Diakonischen Werke ein gemeinsames Grundsatzpapier erarbeitet, das unabhängig vom Verfahren konkrete inhaltliche Vorgaben für Arbeitsbedingungen beschreibt. Ob aber inhaltliche Vorgaben genügen können, oder ob nicht auch ein bestimmtes Verfahren der Mitarbeiterbeteiligung erforderlich ist, um das jeweilige Arbeitsrecht als „kirchlich“ qualifizieren zu können, das wird ein Gegenstand der kommenden Diskussion sein müssen.

- **Drittens: Das Mitarbeitervertretungsrecht**

Das Arbeitsrecht in der Nordkirche erschöpft sich nicht in der Frage der Arbeitsrechtssetzung. Das kirchliche Arbeitsrecht kennt weitere Besonderheiten. Grundsätzlich hat auch die Kirche das staatliche Arbeitsrecht zu beachten. Soweit von einem besonderen kirchlichen Arbeitsrecht gesprochen wird, bedeutet dies nicht, dass die Kirche bei der Gestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der weltlichen Rechtsordnung steht. Nach staatlichem Recht ist es aber zulässig, von bestimmten Vorgaben des staatlichen Rechts abzuweichen, wo dies zur Wahrung des kirchlichen Selbstverständnisses erforderlich ist.

Die weitestreichende Abweichung betrifft die Regelungen über die betriebliche Mitbestimmung, die sogenannte Betriebsverfassung. Hier beansprucht das staatliche Recht ausdrücklich keine Geltung für den Bereich der Kirche. Das gilt nicht nur für die kirchlichen Körperschaften, sondern für alle

Einrichtungen, die der Kirche zugeordnet sind. Auch Einrichtungen der Diakonie sind also vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen.

Auf Grund des ihnen garantierten Selbstbestimmungsrechts sind die Kirchen aufgerufen, hier eigenes Recht zur Anwendung zu bringen. Dies betrifft aber nicht das „ob“ einer betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen, sondern nur das „wie“. Das Sozialstaatsprinzip und die Grundrechte garantieren die Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen im Betrieb. Beteiligungsrechte sind ein wichtiges Mittel zur Wahrung der Persönlichkeitsentfaltung in der Arbeitsstelle. Diese Vorgaben muss auch die kirchliche Betriebsverfassung beachten. Die Kirche darf daher ihre Einrichtungen nicht frei von jeglicher betrieblichen Mitbestimmung betreiben. Wie diese Mitwirkung allerdings aussieht, ist der Kirche überlassen.

- **Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD**

Vom Recht und der Pflicht, die Betriebsverfassung eigenständig zu regeln, hat die EKD mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz Gebrauch gemacht. Statt Betriebsräten oder Personalräten gibt es in kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen. Die Rechte der Mitarbeitervertretungen sind denen der Betriebsräte und Personalvertretungen nach staatlichem Recht nachgebildet. Besonderheiten bestehen vor allem im Hinblick auf die Bildung der betrieblichen Interessenvertretungen. Das kirchliche Mitbestimmungsrecht steht unter dem Leitbild der Dienstgemeinschaft, das in der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz so beschrieben wird:

„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 an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft.“

Das Mitarbeitervertretungsgesetz findet auch in der Nordkirche Anwendung. Dabei gilt das Gesetz nicht nur für die kirchlichen Körperschaften, sondern zwingend auch für alle rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie. Mit der Zuordnung zur Kirche sind die Diakonischen Werke und ihre Mitglieder verpflichtet, anstelle des staatlichen Betriebsverfassungsgesetzes das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht anzuwenden.

Soweit das Gesetz der EKD Öffnungsklauseln vorsieht, kann es durch gliedkirchliches Recht näher ausgestaltet werden. Hierbei gelten in der Nordkirche bislang die unterschiedlichen Anwendungsgesetze der Fusionskirchen noch fort. Eine Vereinheitlichung ist für das kommende Jahr geplant. Dies ist vor allem im Hinblick auf die nächsten regulären Mitarbeitervertretungswahlen im Frühjahr 2018 erforderlich.

- **Wählbarkeit**

Nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD können nur Mitarbeitende in die Mitarbeitervertretung gewählt werden, die auch Mitglied einer christlichen Kirche sind. Die

Gliedkirchen können aber in ihren Anwendungsgesetzen davon abweichende Regelungen treffen. Hiervon haben die Fusionskirchen in unterschiedlicher Weise Gebrauch gemacht.

Das Recht der Nordelbischen Kirche sah zunächst eine abweichende Regelung vor, danach waren alle Mitarbeitenden unabhängig von einer Kirchenzugehörigkeit wählbar. Diese Regelung wurde später aber aufgehoben, so dass nun die im Recht der EKD vorgesehene Beschränkung der Wählbarkeit ohne Abweichung zur Anwendung kommt. Dies gilt auch für den Bereich der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein. Das fortgeltende Recht der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche enthält dagegen eine auf den Bereich der Diakonie beschränkte Ausnahme und bestimmt besondere Voraussetzungen für die Wählbarkeit. Alternativ zur Mitgliedschaft in einer Kirche ist hier die Teilnahme an einer Weiterbildung zu den Grundlagen des christlichen Glaubens Voraussetzung für die Wählbarkeit.

Die Berechtigung einer Beschränkung des passiven Wahlrechts auf Kirchenmitglieder ist umstritten. Auf der einen Seite wird auf die besondere Verantwortung der Mitarbeitervertretung „für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie“ und für die Dienstgemeinschaft verwiesen. Eine Beteiligung an dieser Verantwortung könne von Mitarbeitenden, die selbst keiner Kirche angehören, nicht gefordert werden. Auf der anderen Seite wird darauf verwiesen, dass dadurch Mitarbeitende mit unterschiedlichem Status geschaffen würden, nämlich solche, die in einer Mitarbeitervertretung mitwirken dürfen und solche, denen dies verwehrt wird. Wer aber als Mitarbeitender eingestellt wurde, müsse auch das Recht haben, Mitglied in der betrieblichen Interessenvertretung zu werden.

Der Frage, ob Nichtkirchenmitglieder in die Mitarbeitervertretung gewählt werden können vorgelagert ist also die Frage, welche Bedeutung die Kirchenmitgliedschaft für die Anstellung haben soll.

Viertens: die Diskussion um die **Loyalitätsrichtlinie**.

- **Loyalitätsanforderungen**

Damit komme ich zum vierten Teil und dem Thema der Loyalitätsanforderungen.

Nach staatlichem Recht ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religionszugehörigkeit zunächst eine unzulässige Diskriminierung. So besagt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Eine Ausnahme besteht aber bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und zugeordnete Einrichtungen. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion ist danach zulässig, wenn dies nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft erforderlich ist.

Es ist also Aufgabe der Kirche, festzulegen, ob und in welchen Bereichen sie von ihren Mitarbeitenden die Kirchenzugehörigkeit verlangt. Dies gilt auch im Hinblick auf diakonische Beschäftigungsverhältnisse.

- **Anstellungsvoraussetzung**

In Reaktion auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat die EKD die sogenannte Loyalitätsrichtlinie erarbeitet. Diese bestimmt, dass für eine Beschäftigung in Kirche und

Diakonie grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche Voraussetzung sein soll. Für Aufgaben in den Bereichen Verkündigung und Seelsorge, Unterweisung und Leitung gilt dies ausnahmslos. Außerhalb dieser Aufgabenbereiche gilt: Wenn geeignete evangelische Mitarbeitende nicht zu gewinnen sind, können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen christlichen Kirche angehören. Nur in engen Ausnahmefällen sollen Mitarbeitende beschäftigt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Kirchliche und diakonische Anstellungsträger sind zudem gehalten, allen Mitarbeitenden Fortbildungen zu den Grundlagen des christlichen Glaubens anzubieten.

Diese Richtlinie wurde im Bereich der kirchlichen Körperschaften der Nordkirche unterschiedlich umgesetzt:

Die Nordelbische Kirche hatte die Vorgaben der Loyalitätsrichtlinie für den Bereich der verfassten Kirche unverändert durch Kirchengesetz übernommen. Sie ist daher für die vormals Nordelbischen Kirchenkreise und auch für die Landeskirche verbindlich.

Für den Bereich der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern enthält die „Kirchliche Arbeitsvertragsordnung“ dagegen eigene Regelungen. Danach ist eine auf zwei Jahre befristete Anstellung von Mitarbeitenden, die keiner christlichen Kirche angehören, möglich, wenn geeignete christliche Mitarbeitende nicht zu gewinnen sind. Zudem soll diesen Mitarbeitenden ermöglicht werden, sich mit den Grundsätzen des christlichen Glaubens auseinander zu setzen.

Auch im Bereich der Diakonischen Werke der Nordkirche bestehen unterschiedliche Regelungen. Der „Kirchliche Tarifvertrag Diakonie“ bestimmt, dass Mitarbeitende Mitglieder der evangelischen Kirche sein sollen, Ausnahmen können in Dienstvereinbarungen getroffen werden. Die „Arbeitsvertragsrichtlinien“ der Diakonie Deutschland bzw. des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern schreiben die Kirchenmitgliedschaft dagegen nicht vor. Es ist ausreichend, dass die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkannt wird.

Allerdings ist nach allen Regelungswerken ein *Kirchenaustritt* ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung.

- **Diskussion**

Die Kirchenmitgliedschaft als formales Kriterium für Anstellungsfähigkeit – darum gibt es mittlerweile eine breite Debatte. Die Loyalitätsrichtlinie der EKD befindet sich aktuell in Überarbeitung. Der Rat der EKD soll voraussichtlich im Sommer über die neue „Richtlinie über die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie“ beraten und beschließen. Der Entwurf hierzu hebt auf der einen Seite die Anforderungen an die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger an, indem ihnen ausdrücklich die Aufgabe gestellt wird, die „Qualität ihrer Einrichtung gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten“ und für das „christlich-ethische Profil in den Arbeitsvollzügen“ Verantwortung zu übernehmen. Dieser erste Schritt ermöglicht es dem Entwurf auf der anderen Seite, auf gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren und Öffnungsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen. So heißt es zum Beispiel: „Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.“

Ziel dieser Überarbeitung soll sein, dass das Regel-Ausnahme Verhältnis zwar beibehalten wird, die Ausnahmemöglichkeiten sollen aber flexibler werden. Dadurch soll die kirchliche Prägung und das kirchliche Profil der Einrichtungen in der säkularer werdenden Gesellschaft gewährleistet werden. Menschen mit unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen sollen die Möglichkeit erhalten, in einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung mitzuarbeiten, aber man will gleichzeitig am Prinzip festhalten, dass zur Sicherung der Kirchenprägung überwiegend Christinnen und Christen beschäftigt werden. Dies ist zwar keine absolute Garantie der kirchlichen Prägung, aber ein wesentlicher Beitrag dazu.

Vor allem aber soll die Perspektive der derzeitigen Regelungen dahingehend geändert werden, dass die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger angehalten werden, das christliche Profil ihrer Einrichtungen deutlich stärker in den Blick zu nehmen. Und dafür reicht es nicht aus, auf eine christliche Gründungsgeschichte zu verweisen, ins Leitbild einige christliche Grundsätze aufzunehmen und eine Kapelle vorzuhalten. Vielmehr muss es darum gehen, die Mitarbeitenden zu einer lebendigen und intensiven Auseinandersetzung mit den Inhalten des Glaubens anzuregen, sie bei der Entwicklung der eigenen religiösen Sprachfähigkeit zu unterstützen und gemeinsam mit ihnen alltägliche Formen der Vergegenwärtigung dessen, was die Einrichtung prägt, zu entwickeln.

Der Diskussionsprozeß bekam eine starke Dynamik bei uns, als im 1. Quartal 2015 Vorstand und Stiftungsrat der „Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA)“ eine sehr weitgehende Öffnung der ACK-Klausel beschlossen. In den Medien wurde dieser Beschluss als Abschaffung der ACK-Klausel, also als Wegfall der Mitgliedschaft als Voraussetzung kommuniziert und von Gruppen mit eigenem Interesse gern so aufgenommen. Das hat zu starken Irritationen nicht nur bei uns geführt, die wir daran interessiert waren und sind, dass der verabredete Entscheidungsprozess innerhalb der Nordkirche von allen Beteiligten Beachtung findet, sondern über die Nordkirche hinaus hat dies die Debatte innerhalb der EKD stark zugespitzt. Inzwischen ist es gelungen, in guten, zielgerichteten Gesprächen sicherzustellen, dass wir in verfasster Kirche und Diakonie gemeinsam auf dem Weg bleiben. Ich bin dankbar für die große Einigkeit!

Gerade in der Frage nach den Loyalitätsanforderungen werden wir die Diskussion mit besonderer Aufmerksamkeit führen müssen. Denn diese Frage berührt das Verständnis des Evangeliums und das Selbstverständnis von Kirche. Sie berührt die Zukunftsperspektive von Kirche in einer zunehmend säkularisierten Gesellschaft. Sie führt zu Überlegungen, was eigentlich den christlichen Charakter von diakonischer Zuwendung zu Menschen ausmacht und inwiefern wir über eine interkulturelle, möglicherweise sogar interreligiöse Öffnung von Kirche nachdenken müssen. Sie stellt die Frage nach der Bedeutung des Bekenntnisses für Kirche und nach der Definition von Kirchenmitgliedschaft.

Insbesondere aus der Diakonie wird gefordert, die Regelungen stärker zugunsten sowohl von nichtevangelischen Christinnen und Christen als auch für andersgläubige Menschen zu öffnen. Landespastor Dirk Ahrens hat auf der letzten Synode in seinem Bericht auf die Herausforderungen hingewiesen, die hinter dieser Forderung stehen: Die Integration von Menschen mit anderen kulturellen und religiösen Prägungen in die Gesellschaft, die Übernahme von bisher nicht diakonischen Einrichtungen und schließlich der Fachkräftemangel. Seine These: „Gottes liebevolle Hinwendung zu seinen Geschöpfen ist eine Bewegung, an der jeder Mensch teilhaben kann und soll. Der rechte Glaube ist keine Bedingung für die Mitwirkung in der Nächstenliebe.“

Auf der anderen Seite ist deutlich, dass Gottes Hinwendung sich nicht allein im Aufruf zur Nächstenliebe erschöpft, sondern auch das Gebot umfasst, Gott von ganzem Herzen zu achten und zu lieben. Daher könnte die These, dass alle Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen Anteil haben am Auftrag Jesu zur Nächstenliebe, auch als Vereinnahmung derer verstanden werden, die sich nicht am christlichen Glauben orientieren können. Gerade wenn es darum geht, nicht nur den einzelnen, sondern die kirchliche oder diakonische Einrichtung als solche in Pflicht zu nehmen, ist es zwingend notwendig, den Zusammenhang und die Konflikte zu klären zwischen der je eigenen Überzeugung und dem evangelischen Profil der Einrichtung. Die Orientierung an der Kirchenmitgliedschaft kann dabei gerade unter dem Gesichtspunkt der Gewissensfreiheit auch hilfreich sein.

Die Debatte um das formale Anstellungskriterium der Kirchenmitgliedschaft hat im letzten Jahr durch die fünf Thesen des sogenannten „Brüsseler Kreises“, einem Zusammenschluss von dreizehn gemeinnützigen Unternehmen aus Diakonie und Caritas, erneut Fahrt aufgenommen. In den Thesen wird die Forderung nach formaler Kirchenmitgliedschaft als eine die Praxis bedrohende Forderung bezeichnet – hier ist der Bezug die Gewinnung von Fachkräften. Sie wird aber auch insgesamt als ein theologisches Problem begriffen, weil sie, so die Autoren, der Universalität des Erbarmens Gottes widerspricht.

In einem Interview habe ich mich diesen Thesen gestellt. Denn ich finde, wir dürfen zum Beispiel der Idee nachgehen, Konfessionalität stellvertretend zu leben. Die DIAKO in Flensburg hat die Diakoniegemeinschaft für Männer geöffnet – diese Gemeinschaft lebt ganz bewusst spirituell, aber ohne Anspruch darauf, dass alle das gut finden müssen. Aber sie wirkt in das Unternehmen hinein, sichtbar und spürbar. Und darauf kommt es an, denn die entscheidende Frage ist: Ist das Unternehmen konfessionell erkennbar und als solches identifizierbar? Ist es erkennbar als eines, das den Auftrag, den Schwachen und Elenden zu dienen, anders erfüllt, als andere es tun? Und hat es die Kraft, auch angesichts ökonomischer Verlockungen zu sagen: Nein, das machen wir jetzt nicht, weil es dem Geist widerspricht, dem wir uns verpflichtet fühlen?

Gehen wir diesem Gedanken nach, so stehen die Arbeitgeber vor der Aufgabe, die Konfessionsbindung als einen Überzeugungskanon zu bestimmen und zu leben, der vor Beliebigkeit bewahrt und den Glauben anderer nicht nur toleriert, sondern ihn aktiv einzubeziehen erlaubt. Die Öffnung der ACK-Klausel kann geschehen, wenn klar ist, worauf wir selbst gründen und bauen! Die Klausel selbst trägt dies in sich, denn sie beschreibt mehr als einen organisatorischen Pflichtenkatalog, sie beschreibt unsere innere Haltung. Darum müssen wir deutlicher als zuvor damit beginnen, von dem zu erzählen, was uns trägt und was unverzichtbar ist. Der Bildungsauftrag nach innen und nach außen ist sowohl in der verfassten Kirche zu erfüllen, als auch in jedem Diakonischen Unternehmen. Es gibt in unseren Diakonischen Verbänden dazu Konzepte und auch gelebte Praxis.

Mit solchem Erzählen und Bekennen schließen wir Offenheit nicht aus, im Gegenteil: Bekenntnis ist der Grund, auf dem sich Freiheit entwickeln kann! „Sieh, so fließt aus dem Glauben die Liebe und die Lust zu Gott“, sagt Martin Luther, „und aus der Liebe ein freies, williges, fröhliches Leben, dem Nächsten umsonst zu dienen. () So, wie Gott uns durch Christus umsonst geholfen hat, (sollen wir) durch den Leib und seine Werke nichts anderes tun als dem Nächsten helfen.“

Im Oktober vergangenen Jahres hat sich der Diakonische Rat mit dem Papier „Die Diakonie als Arbeitgeberin. Selbstverständnis und Grundsätze eines kirchlich-diakonischen Arbeitgebers auf dem

Gebiet der Nordkirche“ in die Diskussion eingebracht und darin festgestellt: „Es ist erwünscht, dass die Mitarbeitenden einer kirchlichen Einrichtung Mitglied der Nordkirche, einer evangelischen Kirche oder einer christlichen Kirche (ACK) sind. Erforderlich ist, dass alle Mitarbeitenden bereit sind, das kirchlich-diakonische Selbstverständnis der Einrichtung zu akzeptieren und zu fördern und dem biblischen Grundwert der Nächstenliebe Geltung zu verschaffen.“

In seiner Antwort auf dieses Papier hat das Landeskirchenamt darauf verwiesen, dass die Sonderrechte, die den Kirchen in der staatlichen Rechtsordnung zugestanden werden, nur dann Bestand haben werden, wenn sie EKD-weit verlässlich und gemeinschaftlich umgesetzt werden. Auch diesen Aspekt, liebe Synodale, dürfen wir in der Debatte nicht aus dem Blick verlieren. Sie kommt dem Augenschein nach vielleicht überwiegend als rechtliche Debatte daher. Im tiefsten Sinn aber ist sie eine theologische, denn es geht in ihr um Bindung und Beziehung.

Loyalität – so habe ich es vor einem Jahr in meinem Bericht des Landesbischofs gesagt und will es an dieser Stelle wiederholen – Loyalität kann es nur auf Gegenseitigkeit geben. Auch wir als Kirche, als Diakonie schulden denen eine Loyalität, die bei uns arbeiten, nämlich die Loyalität der Bildung und der Begeisterung für die Sache. Zu solcher Loyalität gehört übrigens auch eine gute Bezahlung für gute Arbeit! Auch das ist in unserer Gesellschaft ein Ausdruck von Wertschätzung. Vor allem schulden wir den Mitarbeitenden die Loyalität, mit der Gott uns begegnet, mit der er uns an sich bindet in aller Freiheit. Wenn wir also nach einem neuen Verständnis von Loyalität und Kirchenzugehörigkeit suchen – einem Verständnis, das sich gleichermaßen auf die Mitarbeitenden und die Unternehmen richtet – dann werden wir einerseits auf unsere Bindung verwiesen – die Bindung an Gott und sein Evangelium, die Bindung an die missio dei, die darin besteht, dass Gott will, dass allen Menschen geholfen werde. Andererseits werden wir auf unsere Freiheit verwiesen – eine Freiheit, in der wir offen sein können auch für nicht-kirchliche oder sogar nichtchristliche Menschen in unseren Reihen, in unseren Diensten und Einrichtungen. Weil wir um die einende Kraft des Einen wissen, können wir auch die Vielfalt leben.

Wie aus der Spannung dieser beiden Aspekte eine gute und evangeliumsgemäße Wechselwirkung werden kann, das müssen wir intensiv diskutieren und genau überlegen.

- **Schluss**

Wie geht es weiter? Dieser Bericht, ich sagte es am Anfang, ist der Beginn eines intensiven Informations- und Diskussionsprozesses.

Für alle, die sich noch intensiver mit der Thematik beschäftigen möchten, wird es den schon erwähnten Studientag geben. Vorbild dazu sind die Studientage, die im Zuge des Fusionsprozesses durchgeführt worden waren – vielleicht erinnert sich der eine oder die andere noch daran. In Referaten und Arbeitsgruppen soll aus theologischer und rechtlicher Sicht darüber diskutiert werden, was das kirchliche Arbeitsrecht ausmacht - worin es sich vom allgemeinen Arbeitsrecht unterscheiden kann, darf und will - und welche Besonderheiten dabei in der Nordkirche zu beachten sind. Der Synodentag wird auch offen sein für Gäste, namentlich für Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft und für Synodale der Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern. Als Termin für den Studientag hat das Synodenpräsidium bereits den **9. Juli 2016** festgelegt. Bei Bedarf soll dann

auch auf der nächsten Synodaltagung Raum gegeben werden, sich über die unterschiedlichen Standpunkte auszutauschen. Das genaue Format wird durch das Synodenpräsidium festgelegt.

Die gesetzgeberischen Entscheidungen sind dann für das kommende Jahr vorgesehen:

- Gegenstand der Frühjahrssynode 2017 soll die Gesetzgebung zum Thema „Loyalität und Kirchenmitgliedschaft“ sein. In diesem Zusammenhang wird dann auch über die Regelungen zum Mitarbeitervertretungsrecht zu entscheiden sein. Im Hinblick auf die zu Beginn des Jahres 2018 anstehenden Wahlen der Mitarbeitervertretungen müssen die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften spätestens zum 1. Januar 2018 in Kraft treten.
- Gegenstand der Herbstsynode 2017 soll die Gesetzgebung zum Verfahren der Arbeitsrechtssetzung sein. Die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften werden nicht vor dem 1. Juni 2018 in Kraft treten. Zum einen sieht das Einführungsgesetz eine Übergangszeit bis Pfingsten 2018 vor. Zum anderen ist den Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern ausreichend Gelegenheit zu geben, über ihre Zustimmung zur Entscheidung der Landessynode zu entscheiden. Schließlich ist für die erforderlichen Umstellungen eine ausreichende Übergangszeit vorzusehen.

Die Entscheidungen zum Arbeitsrecht werden ein ganz wesentlicher Schritt zum inneren Zusammenwachsen der Nordkirche und zur zukünftigen Positionierung unserer Kirche in der Gesellschaft sein. Schon in der Phase der Fusionsverhandlungen ist an verschiedenen Stellen deutlich geworden, dass der Themenkomplex „Arbeit und Recht“ eine große Herausforderung darstellt. Wir sind dann an dieser Stelle mit dem Auftrag gestartet, in der neuen Kirche gemeinsam nach kompromissfähigen Lösungen für die anstehenden Fragen zu suchen. Dafür ist jetzt die richtige Zeit gekommen. Nicht nur, weil uns das Einführungsgesetz dazu verpflichtet. Das Fundament der Nordkirche ist nun fest genug, dass wir uns diesem Thema stellen können. Durch die rechtlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten sechs Jahre sind uns auch die Herausforderungen und denkbare Lösungen klarer geworden. Und nicht zuletzt sind wir es denen schuldig, die sich in Kirche und Diakonie beruflich engagieren, dass wir jetzt auch diesen Bereich gestalten.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Kurzinformation VKDA

Der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) ist in Form eines eingetragenen Vereins organisiert. Der VKDA wird sowohl im Bereich der verfassten Kirche als auch im Bereich der Diakonie tätig. Mitglieder des VKDA sind die vormals „nordelbischen“ kirchlichen Körperschaften und viele diakonische Einrichtungen in Hamburg und Schleswig-Holstein. In den von der Mitgliederversammlung gewählten Gesamtvorstand entsenden Landeskirchenamt und Kirchenleitung je einen Vertreter. Gleiches gilt für die Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein.

Mitgliedsbeiträge werden nicht erhoben. Der VKDA erhält im Jahr eine Zuweisung von etwa 200.000 Euro im Jahr aus dem Gesamtkirchlichen Haushalt. Mit der Zuweisung werden sämtliche anfallenden Kosten des VKDA bestritten (Personalkosten, Geschäftsaufwand, Reisekosten). Der VKDA unterhält eine Geschäftsstelle mit drei Mitarbeitenden. Den Mitgliedern des Verbandes werden auf Antrag anfallende Reisekosten erstattet. Die Vertreter der Gewerkschaften tragen ihre Kosten selbst.

Der VKDA hat mit den Gewerkschaften vor allem zwei Tarifwerke abgeschlossen: den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD vom 15.08.2002) und den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT vom 01.12.2006; zuvor Kirchlicher Angestellten Tarifvertrag vom 15.01.1982). Der KTD gilt für alle Arbeitnehmer/innen in diakonischen Einrichtungen. Der KAT gilt für die übrigen Arbeitnehmer/innen insbesondere im Bereich der verfassten Kirche einschließlich der Kindertageseinrichtungen (z.B. Verwaltungsangestellte, Erzieherinnen, Friedhofsgärtner, Kirchenmusikerinnen, Küster). Im Geltungsbereich des KAT sind etwa 14.000 Personen tätig (im Geltungsbereich des KTD etwa 24.000 Personen).

Kurzinformation ARK MP

Die Arbeitsrechtliche Kommission Mecklenburg-Pommern (ARK MP) gestaltet als landeskirchliches Gremium das Arbeitsrecht für die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern. Die Arbeitsrechtliche Kommission besteht aus zehn Mitgliedern. Die fünf Vertreter der Arbeitgeber werden durch die Kirchenleitung entsandt (davon je zwei auf Vorschlag der Kirchenkreise Mecklenburg bzw. Pommern). Die fünf Vertreter der Mitarbeitenden werden von den Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern bestimmt.

Die Aufgaben der Geschäftsstelle werden durch das Landeskirchenamt wahrgenommen. Für den Aufwand der Geschäftsstelle werden im Gesamtkirchlichen Haushalt knapp 40.000 Euro zur Verfügung gestellt. Daraus sind die Sitzungskosten, einschließlich Reisekosten zu finanzieren. Außerdem werden den Anstellungsträgern anteilig Personalkosten für die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission erstattet.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die „Kirchliche Arbeitsvertragsordnung“ beschlossen (KAVO. MP vom 09.11.2012). Diese gilt für die Mitarbeitenden in den kirchlichen Körperschaften der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern. Im Geltungsbereich der KAVO.MP sind etwa 1.400 Personen tätig.

Rechtstexte zum Arbeitsrecht in der Nordkirche

I. Arbeitsrechtssetzung

Beschluss der Synode der Nordelbischen Kirche vom 18. Juni 1978 (Anlage IV zu Vorlage 3)

„Vorbedingungen für den Abschluss von Tarifverträgen durch die NEK

1. Die Präambel zum KAT (KArbT) muss wieder aufgenommen werden
2. Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen.
3. Es wird eine unkündbare im Tarifvertrag verankerte Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen. ...“

Einführungsgesetz vom 7. Januar 2012

„§ 56 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

(1) Bis zum Inkrafttreten eines einheitlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes gilt für das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung das bisherige Recht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen fort.

...

(4) Sechs Jahre nach Inkrafttreten der Verfassung wird das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung bewertet. Aufgrund dieser Bewertung wird die Landessynode über die zukünftige Form einer einheitlichen Arbeitsrechtssetzung entscheiden. Die Umsetzung der Entscheidung in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern bedarf der Zustimmung der jeweiligen Kirchenkreissynoden.

(5) Es wird erwartet, dass alle an den Verhandlungen Beteiligten der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen vertretenen Kirche angehören.“

ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz (ARGG-EKD) vom 13. November 2013

„§ 3 Konsensprinzip

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.“

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2012, Az.: 1 AZR 179/11

„Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.“

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2012, Az.: 1 AZR 611/11

„Entscheidet sich die Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ihrer Einrichtungen nur dann durch Tarifverträge auszugestalten, wenn eine Gewerkschaft zuvor eine absolute Friedenspflicht vereinbart und einem Schlichtungsabkommen zustimmt, sind Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen unzulässig.“

II. Diakonie

Einführungsgesetz vom 7. Januar 2012

„§ 56 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

...

(6) Die Arbeitsrechtssetzung für die rechtlich selbstständigen Diakonischen Werke richtet sich jeweils nach dem zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verfassung in den Diakonischen Werken geltenden Recht.“

Diakoniegesetz (der Nordkirche) vom 11. Oktober 2013

„§ 5 [Zuordnung]

(1) Den Diakonischen Werken – Landesverbänden wird ... die Aufgabe übertragen, mit der Aufnahme von Mitgliedern ... zugleich über deren Zuordnung zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu entscheiden.

(2) Die Zuordnung setzt voraus, dass die Mitglieder in ihren Satzungen und in der praktischen Arbeit dem Auftrag der Kirche verpflichtet sind und eine kontinuierliche Verbindung zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland gewährleistet ist. Dies ist anzunehmen, wenn sie die folgenden Kriterien in einer Gesamtschau erfüllen:

...

b. sie gewährleisten die kontinuierliche Verbindung mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ... durch die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts ...

...

(3) Zugeordnete Mitglieder müssen kirchliches Mitarbeitervertretungs- und Datenschutzrecht anwenden.“

III. Mitarbeitervertretungsrecht

Einführungsgesetz vom 7. Januar 2012

„§ 57 Mitarbeitervertretungsrecht

(1) Für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, ihrer kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und ihrer Dienste, Werke und Einrichtungen findet das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) in der jeweils gültigen Fassung nach Maßgabe der folgenden Absätze Anwendung.“

Diakoniegesetz (der Nordkirche) vom 11. Oktober 2013

„§ 5 [Zuordnung]

...

(3) Zugeordnete Mitglieder müssen kirchliches Mitarbeitervertretungs- und Datenschutzrecht anwenden.“

Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG. EKD) vom 6. November 1992 bzw. 12. November 2013

„§ 10 Wählbarkeit

(1) 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.“

Ausführungsgesetze zum MVG.EKD (§ 3 Abs. 2 ELLM und § 1a Abs. 2 PEK):

„Wahlberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Diakonie, die nicht Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch wählbar, wenn sie dem Wahlvorstand zum Zeitpunkt der Zusammenstellung der gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag eine Bescheinigung über die Teilnahme an einer Weiterbildung zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil ihrer Einrichtung und den Grundlagen des christlichen Glaubens vorgelegt haben, die nicht älter als vier Jahre ist.“

IV. Loyalitätsanforderungen

Beschluss der Synode der Nordelbischen Kirche vom 18. Juni 1978 (Anlage IV zu Vorlage 3)

„Vorbedingungen für den Abschluss von Tarifverträgen durch die NEK

...

5. Kirchenmitgliedschaft ist grundsätzlich Vorbedingung für die Einstellung von Mitarbeitern.

6. Kirchenaustritt ist ‚wichtiger Grund‘ im Sinne der Kündigungsbestimmungen.“

Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006

„§ 3 Rechte und Pflichten

(3) Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird. Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sein. Im Übrigen gilt das Kirchengesetz über die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der NEK vom 10. Februar 2006 in der jeweils gültigen Fassung. Sie hat auf Verlangen des Anstellungsträgers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.“

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002

„§ 3 Rechte und Pflichten

(3) Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im diakonischen Dienst erwartet wird. Sie muss die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen und darf sich durch ihr Verhalten nicht zu ihr in Widerspruch setzen. Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Durch Dienstvereinbarungen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen getroffen werden. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger einen Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft mitzuteilen.“

Sog. „Loyalitätsrichtlinie“ der EKD vom 1. Juli 2005

übernommen durch Kirchengesetz der NEK vom 10. Februar 2006

„§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(2) Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.“

„§ 3 Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein. Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.“

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO-MP) vom 9. November 2012

„Anlage 1 ‚Anstellungsvoraussetzung Kirchenmitgliedschaft‘

1. Stellen im Bereich Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung und Leitung dürfen nur mit Personen besetzt werden, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehören.
2. Stellen, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung und Leitung zuzuordnen sind, können auch mit Personen besetzt werden, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören.
3. In Stellen nach Ziffer 2, in denen sich auf eine Ausschreibung hin keine geeignete Person bewirbt, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört, wird eine befristete Anstellung für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ermöglicht. In diesen Fällen ist eine Begleitung des betreffenden Mitarbeiters durch Angebote sicherzustellen, die es der Person ermöglicht, sich mit den Grundsätzen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen.
4. Eine Entfristung der Arbeitsverträge ist in den Bereichen Erziehung und Bildung (Kindertagesstätten und Schulen), Beratungsstellen und Verwaltung nur möglich, wenn innerhalb der Zweijahresfrist eine Kirchenmitgliedschaft entsprechend Ziffer 2 erworben wird.
5. Ist die Existenz einer Einrichtung oder eines Arbeitsbereiches dadurch gefährdet, dass auch zum Ablauf der Zweijahresfrist nachweislich auf eine erneute Ausschreibung hin keine Person zu finden ist, die das Kriterium Kirchenmitgliedschaft entsprechend Ziffer 2 erfüllt, kann eine Entfristung des Arbeitsvertrages vorgenommen werden.“