

Entwurf
Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013 – ARGG-EKD)
und zur Änderung des Kirchengesetzes der
Evangelischen Kirche in Deutschland

Vom.....

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

Inhaltsverzeichnis

Artikel 1

Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013 – ARGG-EKD)

Präambel

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II
Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 3 Konsensprinzip

§ 4 Verbindlichkeit

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

§ 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

Abschnitt III
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 7 Parität

§ 8 Verfahren

§ 9 Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 10 Vertretung der Interessen der Dienstgeber

§ 11 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

§ 12 Freistellung, Kündigungsschutz

§ 13 Ausstattung und Kosten

Abschnitt IV
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 14 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

§ 15 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Abschnitt V
Weitere und Schlussbestimmungen

§ 16 Verletzung von Dienstgeberpflichten

§ 17 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

§ 18 Rechtsschutz

§ 19 Übergangsregelung

Artikel 2

Änderung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Artikel 3

Bekanntmachungsermächtigung, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1 Bekanntmachungsermächtigung

§ 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1

**Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz 2013 – ARGG-EKD)**

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag Jesu Christi bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Männer und Frauen, die beruflich in der 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.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Kirchengesetz regelt die Verfahren für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen sowie für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und dessen Landesverbände sowie deren Einrichtungen. In den Rechtsordnungen der Gliedkirchen und der diakonischen Landesverbände sind Festlegungen zu treffen, die den nachfolgenden Grundsätzen entsprechen müssen.

Abschnitt II Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet die Dienstgeber sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.

§ 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.

§ 4 Verbindlichkeit

Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die diesen Grundsätzen entsprechen. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können.

§ 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

(1) Nach diesen Grundsätzen erfolgt die Arbeitsrechtssetzung in den kirchengemäßen Verfahren entweder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen oder in kirchengemäßen tarifvertraglichen Beziehungen zu Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden.

(2) Mitarbeiterverbände sind freie, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.

Abschnitt III

Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 7

Parität

Die Organisation und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen sind durch die Gliedkirchen und die Evangelische Kirche in Deutschland nach dem Prinzip des strukturellen Gleichgewichtes durch eine identische Zahl der Dienstnehmer sowie der Dienstgebervertreter und -vertreterinnen zu gestalten (Parität).

§ 8

Verfahren

(1) Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission. Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.

(3) Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 11) verbindlich.

§ 9

Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt. Abweichend von Satz 1 kann das gliedkirchliche Recht vorsehen, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft zu einem Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt werden. Für diesen Fall ist zu gewährleisten, dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden eine angemessene Anzahl von Sitzen zusteht. Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden entsandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) Mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.

(3) Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(4) Sind einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände.

(5) Soweit eine Besetzung der Sitze der Interessenvertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Verfahren der Absätze 1 bis 4 nicht zustande kommt, erfolgt die Entsendung durch den jeweiligen Gesamtausschuss aus den Mitarbeitervertretungen.

(6) Das gliedkirchliche Recht kann an Stelle der Entsendung durch den Gesamtausschuss eine Wahl der Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft durch die Mitarbeitervertretungen oder durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.

§ 10

Vertretung der Interessen der Dienstgeber

(1) Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen der Dienstgeber auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland regeln die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. jeweils für ihren Bereich.

(2) Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen der Dienstgeber auf der Ebene der Gliedkirchen und ihrer Landesverbände für Diakonie wird von diesen geregelt.

§ 11

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

(1) Für den Fall, dass eine Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. Der Schlichtungsausschuss kann von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angerufen werden.

(2) Der Schlichtungsausschuss ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit der identischen Zahl von beisitzenden Mitgliedern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite zu besetzen, die von den beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten jeweils benannt werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie deren Stellvertretung. Das gliedkirchliche Recht kann abweichend vorsehen, dass der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung im Einvernehmen durch die Stellen bestimmt wird, die Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. Der oder die Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt.

(3) Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses entspricht der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung muss in der Regel die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. Er oder sie darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen. Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses und dessen Stellvertretung entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(4) Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen treffen jeweils für ihre Bereiche entsprechende Regelungen. Sie können dabei ein zweistufiges Schlichtungsverfahren vorsehen, in dem der Schlichtungsausschuss vor einer verbindlichen Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission zunächst eine Empfehlung für eine Einigung gibt.

(5) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder, darunter der oder die Vorsitzende oder dessen oder deren Stellvertretung anwesend ist. Der Schlichtungsausschuss beschließt mit der Mehrheit seiner Mitglieder. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen treffen.

(6) Ist die Arbeitsrechtliche Kommission trotz zweimaliger ordnungsgemäßer Ladung nicht beschlussfähig, kann sie mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen. Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss in voller Besetzung. Ist der Schlichtungsausschuss trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vollständig besetzt, so kann er nach erneuter Ladung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder in der Sache beschließen.

(7) Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie treten an die Stelle der Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(8) Der Schlichtungsausschuss bleibt so lange im Amt, bis ein neuer bestellt ist.

§ 12

Freistellung, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt. Gleiches gilt für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses.

(2) Vertretern und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

§ 13

Ausstattung und Kosten

(1) Die mit der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundenen erforderlichen Kosten werden von der Kirche oder der Diakonie getragen. Das gliedkirchliche Recht trifft entsprechende Regelungen. Der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sind von der Kirche oder von der Diakonie die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Gleiches gilt für die erforderliche rechtliche und weitere fachliche Beratung. Über die Erforderlichkeit von Kosten oder Sachmitteln entscheidet im Streitfall der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(2) Der Dienstnehmerseite ist eine Geschäftsstelle zur Verfügung zu stellen, die fachlich ausschließlich den Weisungen der Dienstnehmerseite unterliegt. Stattdessen kann das gliedkirchliche Recht bestimmen, dass ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt wird.

Abschnitt IV

Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 14

Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

(1) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie können durch Tarifverträge geregelt werden, sofern diese den Grundsätzen nach §§ 2 bis 6 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.

(2) Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Die Friedenspflicht ist von den Tarifpartnern auszugestalten.

(3) Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie.

§ 15

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jede von ihnen den zuständigen Schlichtungsausschuss anrufen, dessen Entscheidungen verbindlich sind und somit die Rechtswirkung von Tarifverträgen haben. Im Übrigen gelten für das Schlichtungsverfahren die Grundsätze des § 11, die in Schlichtungsvereinbarungen zwischen den Tarifpartnern niederzulegen sind. Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen können über die Schlichtung nähere Bestimmungen treffen.

Abschnitt V

Weitere und Schlussbestimmungen

§ 16

Verletzung von Dienstgeberpflichten

Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung. Weitere Rechtsfolgen werden im gliedkirchlichen Recht geregelt.

§ 17

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

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

§ 18

Rechtsschutz

(1) Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

(2) § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 und 62 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten in der jeweils gültigen Fassung entsprechend.

§ 19

Übergangsregelung

Für Dienstgeber, die bisher Arbeitsverträge abgeschlossen haben, die nach den Rechtsordnungen der Gliedkirchen oder der diakonischen Landesverbände zulässig waren, aber nicht die Anforderungen dieses Kirchengesetzes erfüllen, besteht ein Übergangszeitraum bis zum

31. Dezember 2018. Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen die Verpflichtungen aus diesem Kirchengesetz vollständig erfüllt sein.

Artikel 2 **Änderung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 2003 (ABI.EKD 2003 S. 408, 409), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 7. November 2012 (ABI.EKD 2012, S. 459), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Bezeichnung des Abschnittes 6 wie folgt neu gefasst:

"Abschnitt 6
Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013"

2. § 5 Absatz 2 Nummer 5 wird wie folgt neu gefasst:

"5. über Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013"

3. In § 6 Absatz 4 wird die Angabe "29b" durch die Angabe "29d" ersetzt.

4. Der Abschnitt 6 wird wie folgt neu gefasst:

"Abschnitt 6
Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013"

§ 29c **Anzuwendende Vorschriften**

In Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013 gelten die Vorschriften des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013. Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes finden ergänzend Anwendung."

Artikel 3 **§ 1** **Bekanntmachungsermächtigung**

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der vom Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen und dabei Unstimmigkeiten im Wortlaut bereinigen.

§ 2 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Artikel 1 tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft.

(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse tritt Artikel 1 in Kraft, nachdem sie gemäß Artikel 26 a Absatz 7 Satz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in

Deutschland ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem Artikel 1 in der jeweiligen Gliedkirche oder in dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

(3) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können das in Artikel 1 enthaltene Kirchengesetz jeweils für ihren Bereich außer Kraft setzen. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt das Kirchengesetz jeweils außer Kraft getreten ist.

(4) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie vom 9. November 2011 (ABl.EKD 2011, S. 323) außer Kraft.

