

# **Kirchengesetz über die Arbeitsrechtsregelung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg- schlesische Oberlausitz**

**Vom 15. November 2014**

(KABl. S. 195)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat aufgrund von Artikel 70 Abs. 1 Nr. 6 und Absatz 2 der Grundordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## **Artikel 1**

### **Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz**

Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz stimmt dem Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD) vom 13. November 2013 zu.

## **Artikel 2**

### **Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)**

## **Erster Abschnitt**

### **Allgemeine Bestimmungen**

## **§ 1**

### **Grundsatz**

<sup>1</sup>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. <sup>2</sup>Dieser Auftrag erfordert in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Leitungsorganen (Dienstgebern) und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Dienstnehmern). <sup>3</sup>Angesichts des Auftrages der Kirche sind Arbeitskampfmaßnahmen ausgeschlossen.

## § 2

### Geltungsbereich

(1) Für die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise, die Kirchenkreisverbände und sonstigen Körperschaften, die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sowie für die rechtlich unselbstständigen Werke und Einrichtungen aller dieser Körperschaften (Verfasste Kirche) gelten die Regelungen des Zweiten Abschnitts dieses Kirchengesetzes.

(2) Für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) und seine Mitgliedseinrichtungen, soweit diese kirchliche Körperschaften, Einrichtungen oder Werke der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sind und nicht unter den Geltungsbereich des Absatzes 1 fallen (Diakonisches Werk), gelten die Regelungen des Dritten Abschnitts dieses Kirchengesetzes; für andere Mitgliedseinrichtungen gelten diese Regelungen nach Maßgabe eines Beschlusses des zuständigen Organs des DWBO.

## Zweiter Abschnitt

### Regelungsbereich Verfasste Kirche

## § 3

### Tarifvertragliche Regelungen

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, Werke und Einrichtungen können tarifvertraglich geregelt werden. <sup>2</sup>Von der tarifvertraglichen Regelung ausgenommen sind die Dienstverhältnisse privatrechtlich angestellter Pfarrerrinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare, ordinerter Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie Predigerinnen und Prediger.

(2) <sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen ist eine uneingeschränkte Friedenspflicht sowie die gegenseitige Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, beim Vorliegen einer Notlage mit dem Ziel in Verhandlungen einzutreten, die Notlage abzuwenden oder zu lindern. <sup>2</sup>Konflikte werden durch ein neutrales und verbindliches Schlichtungsverfahren gelöst. <sup>3</sup>Eine Notlage im Sinne von Satz 1 liegt vor, wenn die Kirchenleitung aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, die Bezüge der im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Pfarrerrinnen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Verhältnis zur Dienstverpflichtung zu kürzen. <sup>4</sup>Für drittmittelfinanzierte Arbeitsbereiche kann eine Notlage auch dadurch eintreten, dass Drittmittel nicht oder nicht in voller Höhe geleistet werden. <sup>5</sup>Die Kirchenleitung stellt das Bestehen einer Notlage nach den Regelungen dieses Absatzes durch Beschluss fest.

(3) <sup>1</sup>Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz nimmt die Funktion des Dienstgeberverbandes im Sinne von § 13 Abs. 3 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes wahr. <sup>2</sup>Der Abschluss von Tarifverträgen erfolgt namens der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz durch die Kirchenleitung. <sup>3</sup>Die Kirchenleitung handelt dabei zugleich für die anderen in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, Werke und Einrichtungen, soweit diese vom Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags erfasst werden.

(4) <sup>1</sup>Werden Tarifverträge abgeschlossen, so gelten diese innerhalb ihres Geltungsbereichs als verbindliches kirchliches Arbeitsrecht. <sup>2</sup>Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den abgeschlossenen Tarifverträgen entsprechen.

(5) Das Konsistorium kann Ausführungsvorschriften zu den tarifvertraglichen Regelungen erlassen.

#### § 4

##### Arbeitsrechtliche Kommission

(1) <sup>1</sup>Abweichend von § 3 kann die Kirchenleitung beschließen, dass für die in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, Werke und Einrichtungen eine Arbeitsrechtliche Kommission oder eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission mit anderen Landeskirchen gebildet wird. <sup>2</sup>Die Beschlüsse dieser Arbeitsrechtlichen Kommission sind verbindliches kirchliches Arbeitsrecht.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission muss den Grundsätzen des Vierten Abschnitts dieses Kirchengesetzes entsprechen. <sup>2</sup>Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.

#### § 5

##### Arbeitsrechtsetzung durch Rechtsverordnung

<sup>1</sup>Wenn und soweit nach In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes Tarifverträge nicht geschlossen oder die Arbeitsbedingungen nicht durch eine Arbeitsrechtliche Kommission geregelt werden, wird die Kirchenleitung ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten, die für die in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, Werke und Einrichtungen verbindliches kirchliches Arbeitsrecht sind. <sup>2</sup>Die Geltung ist bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages oder eines Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission zu befristen. <sup>3</sup>Das Konsistorium kann Ausführungsvorschriften zu den Rechtsverordnungen der Kirchenleitung erlassen.

**Dritter Abschnitt**  
**Regelungsbereich Diakonisches Werk**

**§ 6**

**Arbeitsrechtliche Kommission**

(1) Das DWBO bildet für die Regelung der Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DWBO und seiner Mitgliedseinrichtungen nach § 2 Abs. 2 eine Arbeitsrechtliche Kommission (AK DWBO).

(2) 1Aufgabe der AK DWBO ist die Beschlussfassung von Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit diakonischen Einrichtungen im Bereich des DWBO, die in den Arbeitsvertragsrichtlinien des DWBO zusammengefasst werden. 2Die Beschlüsse der AK DWBO bedürfen nicht der Zustimmung der Organe des DWBO. 3Sie sind für das DWBO und seine Mitgliedseinrichtungen nach § 2 Abs. 2 verbindliches kirchliches Arbeitsrecht.

(3) 1Die AK DWBO kann auf Antrag einer Mitgliedseinrichtung beschließen, dass die Mitgliedseinrichtung eine andere, nach den Vorgaben des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes zustande gekommene kirchliche Arbeitsrechtsregelung anwenden kann. 2Soweit bei der Mitgliedseinrichtung eine Mitarbeitervertretung besteht, ist diese anzuhören. 3Soll der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der von der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen (AVR-DD) führen, bedarf dies abweichend von Satz 1 nur der Zustimmung dieser Arbeitsrechtlichen Kommission. 4Kommt ein Beschluss nach Satz 1 nicht zustande, kann der Schlichtungsausschuss (§ 13) angerufen werden, der endgültig entscheidet.

(4) 1Die Zusammensetzung der AK DWBO, des Schlichtungsausschusses und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung müssen den Grundsätzen des Vierten Abschnitts dieses Kirchengesetzes entsprechen. 2Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung. 3Die Rechtsverordnung muss zur Wirksamkeit durch Beschluss der zuständigen Organe des DWBO in dessen Satzungsrecht aufgenommen werden. 4Erlass und Änderungen dieser Rechtsverordnung erfolgen im Einvernehmen mit den zuständigen Organen des DWBO auf deren Vorschlag.

**§ 7**

**Tarifvertragliche Regelungen**

(1) Die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können tarifvertraglich geregelt werden.

(2) Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen ist, dass das zuständige Organ des DWBO dies beschließt, für das DWBO und seine Mitgliedseinrichtungen ein Dienst-

gebervverband gegründet wird oder das zuständige Organ des DWBO festlegt, welcher Verband die Funktion des Dienstgebervverbandes wahrnimmt und die Anwendung der abgeschlossenen Tarifverträge den Mitgliedseinrichtungen des DWBO durch Satzung unabhängig von der Mitgliedschaft des jeweiligen Mitglieds des DWBO in diesem Verband verbindlich vorgegeben ist.

(3) Im Übrigen gilt § 3 Abs. 2 und 4 entsprechend.

## **Vierter Abschnitt**

### **Allgemeine Vorschriften für die Arbeitsrechtliche Kommission**

#### **§ 8**

##### **Zusammensetzung, Amtszeit**

(1) <sup>1</sup>In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. <sup>2</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmer und der Dienstgeber besetzt (Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission).

(2) <sup>1</sup>Für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission wird die gleiche Anzahl an Stellvertreterinnen oder Stellvertretern benannt. <sup>2</sup>Im Falle der Verhinderung treten diese in der Reihenfolge ihrer Benennung ein.

(3) Die oder der Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.

(4) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden für die Dauer von vier Jahren benannt. <sup>2</sup>Sie bleiben bis zur Bildung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. <sup>3</sup>Eine erneute Benennung der bisherigen Mitglieder und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist möglich.

#### **§ 9**

##### **Vertretung der Dienstnehmer**

(1) Der jeweilige Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsendet eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission.

(2) Die übrigen Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände (Vereinigungen) in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt.

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

(4) 1Entsendungsberechtigt sind nur solche Vereinigungen, denen mindestens 4 vom Hundert der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission angehören. 2Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen der Vereinigungen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt. 3Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Vereinigung vor einer Notarin oder einem Notar abgibt und der oder dem Vorsitzenden des Diakonischen Rates vorlegt. 4Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Wahrnehmung des Entsendungsrechts entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses auf Antrag einer Vereinigung oder des Diakonischen Rates.

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

(6) 1Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter, die von den einzelnen Vereinigungen entsandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Vereinigungen zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission. 2Die Vereinigungen einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils nach Satz 1 zu entsendenden Vertreterinnen und Vertreter. 3Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(7) Sind einzelne Vereinigungen nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Vereinigungen.

(8) Soweit eine Besetzung der Sitze der Dienstnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Verfahren der Absätze 2 bis 7 nicht zustande kommt, erfolgt die Entsendung durch den jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen.

## § 10

### **Vertretung der Dienstgeber**

Die Entsendung der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber regeln die Verfasste Kirche und das DWBO jeweils für ihren Bereich.

## § 11

### **Rechtstellung der Mitglieder und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter**

(1) 1Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. 2Die §§ 19 Abs. 1 und 21 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung gelten entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur der Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit diese ihrer Natur nach vertraulich sind oder von der Arbeitsrechtlichen Kommission für vertraulich erklärt worden sind. <sup>2</sup>Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.

## § 12

### Verfahrensgrundsätze

- (1) Die AK DWBO ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder jeder Seite anwesend ist.
- (2) 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.
- (3) <sup>1</sup>Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. <sup>2</sup>Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 13) verbindlich.
- (4) Näheres kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.

## § 13

### Schlichtungsausschuss

- (1) <sup>1</sup>Für den Fall, dass eine Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, wird ein Schlichtungsausschuss gebildet. <sup>2</sup>Der Schlichtungsausschuss kann von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angerufen werden.
- (2) <sup>1</sup>Der Schlichtungsausschuss ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit je zwei beisitzenden Mitgliedern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite zu besetzen, die von den beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten jeweils benannt werden. <sup>2</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss eine gemeinsame Vorsitzende oder einen gemeinsamen Vorsitzenden sowie deren oder dessen Stellvertretung. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt.
- (3) <sup>1</sup>Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. <sup>2</sup>Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende sowie deren oder dessen Stellvertretung soll die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richter-gesetz besitzen. <sup>4</sup>Sie oder er darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen. <sup>5</sup>Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses und dessen Stellvertretung entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Kircheng Gerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(4) 1Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder oder im Falle der Verhinderung einer Beisitzerin oder eines Beisitzers deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter anwesend sind. 2Werden von einer Seite keine Beisitzerinnen oder Beisitzer und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter benannt oder bleiben die von einer Seite Benannten trotz ordnungsgemäßer Ladung einer Sitzung fern, so entscheidet die oder der Vorsitzende allein. 3Bleibt eine Seite der mündlichen Verhandlung trotz ordnungsgemäßer Einladung fern, so wird bei der Entscheidung nur das schriftliche Vorbringen der erschienenen Seite berücksichtigt; die Entscheidung bedarf keiner Begründung. 4Gegen den Beschluss können die nicht erschienenen stimmberechtigten Beisitzerinnen oder Beisitzer innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab dem Datum des Beschlusses Einspruch einlegen. 5Der Einspruch ist begründet, wenn die nicht erschienenen Beisitzer trotz aller ihnen nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert waren, den Termin wahrzunehmen, in dem der Beschluss gefällt worden ist. 6Der Einspruch hat schriftlich zu erfolgen. 7Über die Begründetheit des Einspruchs entscheidet die oder der Vorsitzende innerhalb einer Frist von drei Wochen ab dem Eingang des Einspruchs. 8Wird dem Einspruch stattgegeben, so wird das Schlichtungsverfahren, soweit der Einspruch reicht, in die Lage zurückversetzt, in der es sich vor Eintritt der Versäumnis befand, und es wird ein neuer Termin zur Schlichtung anberaumt.

(5) 1Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. 2Sie haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(6) 1Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. 2Sie erhalten Reisekostenvergütung nach den jeweils geltenden Bestimmungen. 3Die oder der Vorsitzende erhält eine Aufwandsentschädigung. 4Im Übrigen gilt § 11 entsprechend.

(7) Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses entspricht der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission.

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

(9) Näheres kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.

## § 14

### **Ausstattung und Kosten**

1Die durch die Tätigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses entstehenden erforderlichen Kosten werden entsprechend des Zuständigkeitsbereichs von der Verfassten Kirche bzw. dem DWBO getragen. 2Näheres kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.



### **Artikel 3**

#### **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

#### **§ 1**

##### **Übergangsregelungen**

- (1) <sup>1</sup>Die erste Amtszeit der AK DWBO beginnt mit dem In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes. <sup>2</sup>Die zu diesem Zeitpunkt bestehende AK DWBO bleibt so lange im Amt, bis sich eine neue AK DWBO nach diesem Kirchengesetz konstituiert hat.
- (2) Solange ein Schlichtungsausschuss nicht besteht, nimmt die oder der Vorsitzende des Kirchlichen Verwaltungsgerichts die Aufgaben des Schlichtungsausschusses und dessen Vorsitzender bzw. Vorsitzenden wahr.
- (3) Arbeitsrechtliche Kommissionen, die auf der Grundlage von § 6 Abs. 4 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung in Verbindung mit § 20 der Arbeitsrechtsregelungsordnung genehmigt worden sind, können bis zum 31. Dezember 2018 bestehen bleiben.
- (4) Die bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes im Gesamtbereich des DWBO geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR.DWBO) bleiben in Kraft, soweit nicht von der AK DWBO etwas anderes bestimmt wird.
- (5) Soweit ein Mitglied des DWBO bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen (AVR-DD) angewendet hat, kann es diese weiterhin anwenden.
- (6) <sup>1</sup>Soweit ein Mitglied des DWBO bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes aufgrund früherer Bestimmungen der Satzung des DWBO nicht die AVR.DWBO oder die AVR-DD anwendet, kann es dies bis zum 31. Dezember 2018 fortführen. <sup>2</sup>Nach dem 31.12.2018 können Träger, die in Übereinstimmung mit dem geltenden Kirchen- und Verbandsrecht die Arbeitsvertragsrichtlinien eines anderen Landesverbandes der Diakonie anwenden, diese weiterhin als verbindliches Arbeitsrecht anwenden, ohne dass es einer Zustimmung bedarf.

#### **§ 2**

##### **In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten**

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt das Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 23. April 2005 (KABl. S. 66) außer Kraft.

