

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 6. Februar 1984
Rote Reihe 6
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-
Telefax: 0511/1241- 311
Az.: 3200 III 21 R 230

Rundverfügung K4/1984

Erklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zu § 3 Abs. 2 der Dienstvertragsordnung

Als Anlage übersenden wir den Wortlaut von der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission am 20. Januar 1984 beschlossenen Erklärung zu § 3 Abs. 2 der Dienstvertragsordnung mit der Bitte um Kenntnisnahme.

gez. Dr. von Vietinghoff

Anlage
Rundverfügung K4a/1984

Erklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 20. Januar 1984**zu § 3 Abs. 2 der Dienstverordnung**I. Vorgeschichte

Das Gemeinsame Mitarbeitergesetz der Konföderation ist im Jahre 1978 in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und in der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg in Kraft getreten.

Dieses Gesetz bestimmt in seinem § 8, daß Dienstverträge nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung abgeschlossen werden, die nach den Vorschriften des Mitarbeitergesetzes in Kraft treten soll.

Das Mitarbeitergesetz regelt sodann weiter, daß die Dienstvertragsordnung von der "Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission" (ADK) beschlossen und geändert wird.

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission besteht aus neun von den beruflichen Vereinigungen entsandten Vertretern der Mitarbeiter und neun Vertretern der Dienstherrn und Anstellungsträger. Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission nahm im Februar 1980 ihre Arbeit auf.

Größte und wichtigste Aufgabe war es, entsprechend den Vorschriften des Mitarbeitergesetzes die bis dahin gültigen Vorläufigen Dienstvertragsordnungen durch eine gemeinsame Dienstvertragsordnung zu ersetzen. Nach § 8 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes ist Richtschnur für die Gestaltung der Dienstvertragsordnung das jeweils für die Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes im Land Niedersachsen geltende Recht. Dabei sind jedoch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zu berücksichtigen.

Die Mitglieder der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission gingen davon aus, daß die Arbeiten an der neuen Dienstvertragsordnung im Laufe der Jahre 1980 und 1981 zu Ende geführt werden konnten.

Im Zuge der Beratungen stellte sich jedoch heraus, daß die Formulierung eines einheitlichen Rechts für die drei Landeskirchen schwieriger war, als zunächst vermutet worden war. Im Frühjahr 1983 konkretisierte sich dann die Vorstellung, daß die grundlegenden Rechte, aber auch die grundlegenden Pflichten, des kirchlichen Mitarbeiters noch genauer als bislang beschrieben werden müßten. Diese Überlegungen führten dazu, daß entsprechende Passagen in den Entwurf der Dienstvertragsordnung eingefügt und auch das Muster des Dienstvertrages um diese grundlegenden Bestimmungen erweitert wurden.

Diese Regelungen wurden zusammen mit den anderen Vorschriften der Dienstvertragsordnung von der ADK am 16. Mai 1983 verabschiedet.

Der Zeitpunkt des Inkrafttretens (1. August 1983) war somit durch die vorangegangenen langen Beratungen bedingt; die Sorge, daß dieser Zeitpunkt im Hinblick auf bestimmte politische Ereignisse bewußt gewählt worden sei, ist daher unbegründet.

II. Zum Inhalt des § 3 Dienstvertragsordnung

Im Gegensatz zur Tendenz verschiedener Eingaben dient der § 3 einer klareren Aussage über Möglichkeiten und Grenzen der politischen Betätigung kirchlicher Mitarbeiter. Diese Vorschrift ist deshalb auch aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern in die Dienstvertragsordnung aufgenommen worden.

Für die Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes im Land Niedersachsen haben die Tarifvertragsparteien allgemeine Pflichten in § 8 BAT und § 9 MTL II formuliert. § 8 Abs. 1 BAT hat z.B. folgenden Wortlaut:

"Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen."

Der Hinweis auf § 8 BAT macht folgendes deutlich: Auch im staatlichen Bereich sind die Mitarbeiter verpflichtet, sich der besonderen Funktion des öffentlichen Dienstes entsprechend zu verhalten. Rechtsprechung und Lehre zum Arbeitsrecht gehen übereinstimmend davon aus, daß Angehörige des öffentlichen Dienstes einer besonderen Verhaltenserwartung ausgesetzt sind, die sich darin ausdrückt, daß schon von jeher erhöhte Anforderungen an Pflichtbewußtsein und Verhalten sowie hinsichtlich des Eintretens für die dem Dienstherrn verbindlichen Grundprinzipien gestellt worden sind.

Dem entspricht es, wenn auch die Kirchen aus ihrem besonderen Auftrag heraus besondere Verhaltensanforderungen an ihre Mitarbeiter stellen; deshalb hat es solche Verhaltensanforderungen in den beteiligten Kirchen auch bisher schon gegeben, denn die Amtsträger und Mitarbeiter haben ihren Dienst in

der Kirche so wahrzunehmen, daß sie allen Gliedern der Gemeinde auch bei unterschiedlichen politischen Meinungen in ihrer Glaubenshaltung dienen können.

Nach § 1 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes ist der kirchliche Mitarbeiter in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tag zu bezeugen. Dieser Gedanke ist - zusammen mit dem Grundsatz des § 1 Abs. 2 MG (Bindung an Bekenntnis und Recht) - in § 3 Abs. 1 Dienstvertragsordnung aufgenommen worden. Der Absatz 2 soll lediglich diese grundlegende Verpflichtung im Sinne der dazu ergangenen Rechtsprechung konkretisieren. Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission hat die Formulierung aus dem Kirchenbeamtengesetz der VELKD herangezogen, weil dies im Hinblick auf die Vergleichbarkeit näher lag, als die Formulierung aus dem Pfarrergesetz zu verwenden.

Dabei mußte sich die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission für eine Generalklausel entscheiden, weil der Versuch, eine unübersehbare Zahl von Einzelfällen regeln zu wollen, zum Scheitern verurteilt gewesen wäre. Eine Änderung des in den Kirchen seit je geltenden Rechts, insbesondere eine Verschärfung, ist nicht beabsichtigt, sondern die Regelung bewegt sich im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Diese hat aus den geltenden sehr allgemein gehaltenen Bestimmungen bestimmte Verhaltensanforderungen abgeleitet, die der besonderen Situation der Kirche Rechnung tragen.

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission hat die Ängste und Sorgen mancher Mitarbeiter zur Kenntnis genommen; diese Sorgen und Ängste sind von der Sache her nicht begründet. Um jedoch der entstandenen Unsicherheit zu begegnen, gibt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die folgenden Erläuterungen für die Anwendung von § 3 Abs. 2 Dienstvertragsordnung:

1. Die Bestimmung geht davon aus, daß auch kirchliche Mitarbeiter sich politisch bestätigen. Dies soll auch nicht verhindert werden. Es geht nur um den Hinweis auf eine gegebenenfalls gebotene Zurückhaltung, die sich aus der Besonderheit des kirchlichen Dienstes herleitet. Das Maß der Zurückhaltung bei politischer Bestätigung ergibt sich auch aus der jeweiligen Funktion des Mitarbeiters. Dieser Grundsatz gilt auch für die ehrenamtlich tätigen Glieder der Gemeinden.
2. Es gibt in der evangelischen Kirche unterschiedliche Auffassungen darüber, was aus der Bindung an Schrift und Bekenntnis für das politische Verhalten folgt. Eine generelle Weisungsbefugnis kirchlicher Anstellungsträger oder der Kirchenleitung gibt es in diesem Rahmen nicht. Zunächst entscheidet der einzelne Mitarbeiter nach Prüfung seines Gewissens und auf Grund seiner Fachkompetenz, welche Folgerungen sich aus dem kirchlichen Auftrag für sein dienstliches und außerdienstliches Verhalten im konkreten Handeln ergeben.
3. In diesem Entscheidungsprozeß kann es nicht nur um die Verwirklichung der eigenen Vorstellung des einzelnen Mitarbeiters gehen. Er setzt notwendig das Gespräch mit der Gemeinde, anderen Mitarbeitern und den verantwortlichen Organen voraus. Nur wo ein Mitarbeiter die Übereinstimmung mit dem verläßt, wann in der Kirche Jesu Christi bisher für richtig oder vertretbar gehalten worden ist, wird er unter Umständen mit einer Berufung auf § 3 Abs. 2 Dienstvertragsordnung rechnen müssen.
4. Die bisherige Lage in unseren Kirchen ist einerseits durch manche Auseinandersetzungen über politische Betätigung kirchlicher Mitarbeiter, andererseits durch große Zurückhaltung bei dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßregelungen gekennzeichnet gewesen. So soll es bleiben, denn in der Kirche sind Meinungsunterschiede, solange es irgend geht, durch geduldiges Miteinanderreden aufzuarbeiten. Maßregelungen können nur als letztes Mittel in Betracht kommen.
5. Abschließend wird daran erinnert, daß die Mitarbeiter die nach dem Gemeinsamen Mitarbeitergesetz und dem Mitarbeitervertretungsgesetz zuständigen Organe anrufen können, wenn sie meinen, daß die Entscheidung des Anstellungsträgers ungerechtfertigt sei. Darüberhinaus bleibt es ihnen freigestellt, den Rechtsweg zu beschreiten.