

Az.: G:LKND:105 – DAR Bö

Kiel, den 3. Juli 2018

## **V o r l a g e**

der Ersten Kirchenleitung

**für die Tagung der Landessynode vom 27. bis 29. September 2018**

### **Gegenstand: Kirchengesetz über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD**

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ARGG-EKD) ist auf der Grundlage von Artikel 10 a Absatz 2 der Grundordnung der EKD beschlossen worden. Es bedarf zur Umsetzung in den Gliedkirchen deren Zustimmung.

### **Beschlussvorschlag:**

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD.

### **Anlagen:**

Nr. 1: Kirchengesetz über die Zustimmung zur ARGG-EKD – Entwurf

Nr. 2: ARGG-EKD

Nr. 3: Begründung zum ARGG-EKD

Nr. 4: Arbeitsrechtsregelungsgesetz Mecklenburg Pommern (ARRG.MP)

Nr. 5: Synopse § 6 ARRG.MP alte und neue Fassung

Nr. 6: Stellungnahme des Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

Nr. 7: Stellungnahme GMAV Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Nr. 8: Stellungnahme der AG-MAVen Hamburg und Schleswig-Holstein

### **Beteiligt wurden:**

Diakonische Werke

Gesamtausschüsse Mitarbeitervertretungen

EKD, VELKD

Gender- und Gleichstellungsstelle

Dienst und Arbeitsrechtsausschuss

Rechtsausschuss

## **Begründung:**

### **1. Allgemeines:**

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 12. November 2013 das Kirchengesetz über die Grundsätze der Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der EKD und ihrer Diakonie (ARGG-EKD) (Anlage 2) beschlossen.

Das ARGG-EKD ist eine Konsequenz der Entscheidungen, die das Bundesarbeitsgericht am 20. November 2012 getroffen hat. Darin wurde festgestellt, dass es den Kirchen aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechts gemäß Artikel 140 GG i. V. Artikel 137 Absatz 3 WRV möglich ist, auf Konsens ausgerichtete Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu definieren, wenn die Arbeitsrechtsregelungen verbindlich zur Anwendung gelangen und die Gewerkschaften ein ausreichendes Maß an Betätigung erhalten. Infolge dieser Rechtsprechung haben sich die Gliedkirchen der EKD verständigt, in einem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz den Rahmen für die Arbeitsrechtssetzung innerhalb der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie festzulegen. Im ersten und zweiten Abschnitt werden die grundsätzlichen Anforderungen an die Verfahren der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung bestimmt. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft erfordert eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach den Grundsätzen der Parität, Partnerschaft, Verbindlichkeit und des Konsensprinzips mit einer verbindlichen neutralen Schlichtung. Durch das ARGG-EKD werden die Dienstgeber normativ an die kirchengemäßen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung und deren materielle Ergebnisse gebunden. Es dürfen nur Arbeitsverhältnisse begründet werden, die die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als Mindestbedingungen beinhalten.

Das ARGG-EKD stellt das Verfahren des Dritten Weges (Arbeitsrechtssetzung in unabhängigen paritätisch besetzten Kommissionen) gleichberechtigt neben das Verfahren kirchengemäß modifizierter Tarifverträge. Die kirchengemäße Modifizierung des Tarifvertragssystems besteht insbesondere in der Ersetzung von Arbeitskampf durch eine verbindliche Schlichtung.

Nähere Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des ARGG-EKD sind der nichtamtlichen Begründung zu entnehmen (Anlage 3).

Das ARGG-EKD ist auf der Grundlage von Artikel 10 a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland von der Synode der EKD beschlossen worden. Es bedarf zur Umsetzung in den Gliedkirchen daher deren Zustimmung.

17 von 20 Gliedkirchen haben inzwischen ihre Zustimmung zum ARGG-EKD erklärt.

### **2. Zu den einzelnen Artikeln:**

Zu Artikel 1:

Mit dem vorliegenden Entwurf des Zustimmungsgesetzes für die Nordkirche und ihre Diakonischen Werke – Landesverbände – wird der erste Schritt der Rezeption des ARGG-EKD für die Nordkirche und ihre Diakonie vollzogen.

Mit Satz 1 erklärt die Nordkirche für die verfasste Kirche und ihre Diakonischen Werke – Landesverbände –, dass Parität, Partnerschaft, Verbindlichkeit und Konsens die Grundsätze des kirchlichen Arbeitsrechts in der Nordkirche sind. Diese bilden den Rahmen für die in einem zweiten Schritt noch zu beschließende Form der einheitlichen Arbeitsrechtssetzung.

Satz 2 richtet sich an die Diakonischen Werke, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass die Grundsätze da, wo sie noch nicht zur Anwendung gelangen, umgesetzt werden. Diese Regelung reagiert auf die im Prozess um die Rechtsvereinheitlichung in der Nordkirche durchgeführte Erhebung, die aufzeigt, dass auf 20 % der Arbeitsverhältnisse im Bereich der Diakonie kein Arbeitsrecht Anwendung findet, das in einem der im ARGG-EKD geregelten Verfahren zustande kommt. Dabei ist noch einmal zu differenzieren zwischen Mitgliedern, die Tarifverträge, wie z. B. den TVÖD oder den TVL, anwenden, zumal, wenn diese unter Mitwirkung der Mitarbeitervertretung Anwendung finden, und einseitig von der Dienststellenleitung festgesetzten Regelungswerken. Die Hintergründe und Motive hierfür sind vielfältig. Teilweise sind sie historisch bedingt, teilweise fußen sie auf wirtschaftlichen Gründen. Die Diakonischen Werke haben ein gemeinsames Grundsatzpapier erarbeitet, das unabhängig vom Verfahren der Arbeitsrechtssetzung inhaltliche Vorgaben für die Arbeitsbedingungen macht, was zu begrüßen ist. Gleichzeitig müssen die Landesverbände aber auch für das, was unter Aufnahme der Leitsätze aus den Entscheidungen des BAG als kirchliche Arbeitsrechtssetzung und die Dienstgemeinschaft bestimmendes Fundament im ARGG-EKD normiert ist, bei ihren Mitgliedern eintreten. Die kirchliche Rechtsordnung bestimmt, was kirchliches Arbeitsrecht ist und die verfasste Kirche legt auch für ihre Diakonie fest, worin die kirchenspezifischen Besonderheiten liegen und welche Folgen sich daraus für die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen ergeben.

Mit der Regelung, dass die Diakonischen Werke bei ihren Mitgliedern darauf hinwirken sollen, dass die Grundsätze des ARGG-EKD bei ihren Mitgliedern umgesetzt werden, wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Übergangszeiträume erforderlich sind. § 18 ARGG-EKD findet insoweit keine Anwendung.

Zu Artikel 2:

Bis zu einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechts in der Nordkirche gelten das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der ehemaligen Nordelbischen Kirche und das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Mecklenburgischen und Pommerschen Kirche weiter. Mit der Zustimmung der Nordkirche zum ARGG-EKD ist dafür Sorge zu tragen, dass die tragenden Grundsätze dieses Kirchengesetzes zur Anwendung kommen. Einer der tragenden Grundsätze ist die Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände (Mitarbeitervereinigungen). Diese müssen die Möglichkeit erhalten als Tarifpartner bzw. in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitzuwirken. Aus diesem Grunde ist es erforderlich, § 6 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Mecklenburgischen und Pommerschen Kirche (ARGG.MP) zu ändern.

Nummer 1 folgt § 8 Absatz 1 und Absatz 7 ARGG-EKD, wonach es den Gliedkirchen eröffnet ist, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter (in angemessener Zahl) von Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zu einem anderen Teil von Mitarbeitervertretungen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission entsandt werden.

In der Mecklenburgischen Landeskirche war es seit jeher üblich, dass die Kirchengewerkschaft, der Kirchenmusikerverband und die Arbeitsgemeinschaft der Küster in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten waren, was in der gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission mit der Pommerschen Kirche seine Fortsetzung fand. Daran sollte festgehalten werden, indem den Gewerkschaften bzw. Mitarbeitervereinigungen drei Plätze zugestanden werden. Die Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterver-

einigungen entsenden ihre Vertreter aber künftig selbst und nicht über die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen.

Die Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern entsenden zwei Vertreter der Mitarbeiter in die Arbeitsrechtliche Kommission.

Fortgeschrieben wird auch die Regelung, nach der darauf geachtet werden soll, dass die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes Berücksichtigung finden und mindestens die Hälfte der zu entsendenden Vertreter seit zwei Jahren hauptberuflich im kirchlichen Dienst tätig sein sollen.

Absatz 2 nimmt die Legaldefinition des Begriffs der Mitarbeitervereinigungen (-verbände) aus § 8 Absatz 2 ARGG-EKD auf.

Nummer 2 bestimmt, dass die jetzt im Amt befindliche Arbeitsrechtliche Kommission bis zum Ablauf ihrer Amtszeit (Dezember 2019) in bisheriger Zusammensetzung im Amt bleibt.

Auf weitere Änderungen und Anpassungen des ARGG. MP, auch auf die übliche sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern, wird bewusst im Lichte der Tatsache, dass an einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechts für die Nordkirche gearbeitet wird und die bisherigen Arbeitsrechtsregelungsgesetze nur noch Übergangscharakter haben, verzichtet.

Zu Artikel 3:

Es wird geregelt, dass dieses Kirchengesetz zu dem Zeitpunkt in Kraft tritt, den der Rat der EKD bestimmt.

**Kirchengesetz  
über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1**

**Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur  
Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der  
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie**

Dem Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD) vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420) in der jeweils geltenden Fassung wird für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland und ihre Diakonischen Werke – Landesverbände – zugestimmt. Die Diakonischen Werke – Landesverbände – sollen darauf hinwirken, dass die Grundsätze dieses Kirchengesetzes bei ihren Mitgliedern umgesetzt werden.

**Artikel 2**

**Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über das  
Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst  
der Evangelisch- Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der  
Pommerschen Evangelischen Kirche**

Das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche) vom 13. November 2011 (ABl. S. 115) und 19. November 2011 (KABl S. 85) wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt gefasst:

**„§ 6**

**Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst**

(1) Als Vertreter der Mitarbeiter werden drei Mitglieder durch Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen und zwei Mitglieder durch die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises entsandt. Die Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission einigen sich auf die Sitzverteilung im Verhältnis ihrer Mitgliederzahl. Soweit eine Besetzung der Sitze der Gewerkschaften oder Mitarbeitervereinigungen nicht vorgenommen wird, erfolgt die Besetzung dieser Sitze ebenfalls durch Entsendung durch die Vorsitzenden der

Mitarbeitervertretungen. Dabei soll darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes Berücksichtigung finden und mindestens die Hälfte der zu entsendenden Vertreter seit zwei Jahren hauptberuflich im kirchlichen Dienst tätig ist.

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

2. Nach § 17 wird folgender § 17 a eingefügt:

„§ 17 a

Übergangsbestimmung aufgrund der Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungs-  
grundsätzegesetz der EKD

§ 6 findet für die Neubesetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Inkrafttreten des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD vom ... (KABl S. ...) Anwendung. Für die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehende Arbeitsrechtliche Kommission findet § 6 in der Fassung vom 13. November 2011 und 19. November 2011 Anwendung.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland bestimmt.

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

Vom 13. November 2013

(ABl. EKD 2013 S. 420)

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 3 Konsensprinzip

§ 4 Verbindlichkeit

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Abschnitt III Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 6 Parität

§ 7 Verfahren

§ 8 Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 9 Vertretung der Dienstgeber

§ 10 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

§ 11 Freistellung, Kündigungsschutz

## § 12 Ausstattung und Kosten

Abschnitt IV Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

## § 13 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

## § 14 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Abschnitt V Weitere und Schlussbestimmungen

## § 15 Verletzung von Dienstgeberpflichten

## § 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

## § 17 Rechtsschutz

## § 18 Übergangsregelung

*(Inkrafttreten)*

### 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

(1) Dieses Kirchengesetz regelt die Grundsätze der Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- a) der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,
- c) der Gliedkirchen,
- d) des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.,
- e) der diakonischen Landesverbände sowie
- f) der Einrichtungen der in Buchstaben a) bis e) Genannten.

(2) In den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten 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 Dienstgeber und Mitarbeiter wie 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 auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. „Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. „Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. „Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen 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.

## Abschnitt III

## Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

## § 6

## 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).

## § 7

## 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 Dienstnehmer- und Dienstgeberseite 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 (§ 10) verbindlich.

## § 8

## Vertretung 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 und 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) 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.
- (3) Mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.
- (4) 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 Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.
- (5) Sind einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände.
- (6) 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.
- (7) 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.

## § 9

### Vertretung 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.

## § 10

### 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 je-

weils benannt werden. 2Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung. 3Das 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. 4Der oder die Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt.

(3) 1Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. 2Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. 3Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses soll der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechen. 4Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung soll die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. 5Er oder sie darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen. 6Bei 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) 1Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen treffen jeweils für ihre Bereiche entsprechende Regelungen. 2Sie 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) 1Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder, darunter der oder die Vorsitzende oder dessen oder deren Stellvertretung anwesend ist. 2Der Schlichtungsausschuss beschließt mit der Mehrheit seiner Mitglieder. 3Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen treffen.

(6) 1Ist 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. 2Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss in voller Besetzung. 3Ist 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) 1Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. 2Sie haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

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

§ 11

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) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.
- (3) 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.

§ 12

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

§ 13

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 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.

- (2) „Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. „Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.
- (3) „Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. „Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.

## § 14

## Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

- (1) „Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jeder von ihnen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verlangen. „Das Schlichtungsverfahren ist in einer Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zu regeln. „Die Grundsätze des § 10 finden dabei entsprechende Anwendung.
- (2) „Die abschließenden Entscheidungen in einem Schlichtungsverfahren sind verbindlich. „Sie haben die Wirkung von Tarifverträgen.

## Abschnitt V

## Weitere und Schlussbestimmungen

## § 15

## 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. „Die kirchlichen Rechtsfolgen werden in den Regelungen nach § 1 Absatz 2 bestimmt.

## § 16

## 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 unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts 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 das kirchliche Recht die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsieht, bedarf der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung einer Arbeitsrechtsregelung auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.

§ 17

Rechtsschutz

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

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

§ 18

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.

*(Inkrafttreten)<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> Das Mitarbeitervertretungsgesetz vom 6. November 1996 ist am 15. Dezember 2013 außer Kraft getreten. Nunmehr entsprechen die Verweise in § 60 Absatz 8 Satz 1 und die Verweise in §§ 61 und 62 dem Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425).

- 
- <sup>2</sup> In Kraft getreten gem. Artikel 3 § 2 Absatz 1 Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 13. November 2013 am 16. Dezember 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420 (424)).
- für die Evangelische Kirche in Deutschland,
  - für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung.

In Kraft getreten durch Verordnung über das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der EKD und zwar durch Erste Verordnung vom 25. April 2014 (ABl. EKD 2014 S. 120)

am 1. April 2014 in der

- Lippischen Landeskirche,
- Evangelischen Kirche im Rheinland,
- Evangelischen Kirche von Westfalen,

Zweite Verordnung vom 12. September 2014 (ABl. EKD 2014 S. 290)

am 1. Juli 2014 in der

- Evangelischen Landeskirche in Baden,
- Bremischen Evangelischen Kirche,

am 1. Oktober 2014 in der

- Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Dritte Verordnung vom 13. Dezember 2014 (ABl. EKD 2015 S. 9)

am 1. Januar 2015 in der

- Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

Vierte Verordnung vom 27. Februar 2015 (ABl. EKD 2015 S. 46)

am 1. Januar 2015 in der

- Evangelisch-reformierten Kirche,
- Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland,

am 1. März 2015 in der

- Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

## Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes

### I. Allgemeines

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz bildet den Rahmen für die künftige Arbeitsrechtsregelung innerhalb der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie. Das Kirchengesetz löst das bestehende Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz vom 9. November 2011 (in Kraft getreten zum 1. Januar 2012, ABl.EKD 2011 S. 323) ab. Diese Ablösung ist zum einen erforderlich, um die Regelungen an die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen. Zum anderen wird damit veränderten Anforderungen an die Arbeitsrechtssetzung insbesondere innerhalb der Diakonie Rechnung getragen. Aufgrund der Anzahl der Änderungen und die dafür erforderliche andere Struktur war eine Änderung des Kirchengesetzes vom 9. November 2011 nicht sachgerecht, vielmehr ist dessen Ersetzung geboten.

Nachdem der Geltungsbereich des Gesetzes im ersten Abschnitt festgelegt wird, definiert das Kirchengesetz die grundsätzlichen Anforderungen an die kirchlichen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung im zweiten Abschnitt. Prägend für die Verfahren ist das Konsensprinzip, das verbunden mit einer verbindlichen und neutralen Schlichtung Streik und Aussperrung entbehrlich macht. Entstehende Sachkonflikte können durch die Anrufung der verbindlichen Schlichtung gelöst werden.

Ein weiteres wesentliches Prinzip der Arbeitsrechtssetzung ist die Verbindlichkeit. Durch das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz werden die Dienstgeber innerhalb der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie normativ an die kirchengemäßen Verfahren der Arbeitsrechtsregelung und deren materielle Ergebnisse gebunden. Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als Mindestbedingungen beinhalten.

Durch den vorliegenden Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes wird das Verfahren des Dritten Weges (Arbeitsrechtssetzung in unabhängigen paritätisch besetzten Kommissionen) gleichberechtigt neben das Verfahren kirchengemäß modifizierter Tarifverträge gestellt. Die kirchengemäße Modifikation des Tarifvertragssystems besteht in der Ersetzung von Arbeitskämpfen durch eine verbindliche Schlichtung.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 20. November 2012 (Az 1 AZR 179/11 sowie 1 AZR 611/11, vgl. a. [www.bundesarbeitsgericht.de/Entscheidungen](http://www.bundesarbeitsgericht.de/Entscheidungen)) festgestellt, dass es den Kirchen aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechtes gemäß Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV möglich ist, auf Konsens ausgerichtete Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu definieren, wenn die Arbeitsrechtsregelungen verbindlich zur Anwendung gelangen und die Gewerkschaften ein ausreichendes Maß an koalitionsmäßiger Betätigung erhalten. Diese Anforderungen sollen mit dem vorliegenden Entwurf erfüllt werden.

## II. Zu den Bestimmungen im Detail

### Artikel 1 Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes

#### Präambel

Die Präambel beschreibt den Grundauftrag der Kirche und ihrer Diakonie. Aus diesem Grundauftrag ergibt sich das Leitbild der Dienstgemeinschaft, nach dem alle Männer und Frauen, die beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätig sind, eine Gemeinschaft zur Erfüllung des Auftrags der Kirche in der Welt bilden. Aus dem Leitbild der Dienstgemeinschaft sind konkrete Folgerungen für die Regelung der Entgelte und weiteren Arbeitsbedingungen abzuleiten. Insbesondere dürfen die Arbeitsbedingungen nicht arbeitgebereineitig definiert werden, sondern sind mit den Interessenvertretungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen partnerschaftlich und grundsätzlich konsensual zu regeln. Der kirchliche Auftrag, das Leitbild der Dienstgemeinschaft und die daraus zu ziehenden Konsequenzen bilden den Gestaltungsrahmen und die Auslegungsmaxime für die folgenden Vorschriften.

#### Abschnitt I

##### § 1 Geltungsbereich

Das Kirchengesetz gilt für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen, deren Untergliederungen sowie der Diakonischen Werke und der diakonischen Einrichtungen. Aufgrund des Rechtscharakters des Kirchengesetzes nach Artikel 10 a der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland sind zur Geltung für die Gliedkirchen und deren Diakonie Zustimmungserklärungen der Gliedkirchen erforderlich. Weiterhin legt § 1 fest, dass in den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz entsprechende Festlegungen zu treffen sind, die dessen Grundsätzen entsprechen müssen. Das Kirchengesetz bietet daher den Rechtsrahmen für die kirchlichen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung. Innerhalb des Rahmens sind rechtliche Konkretisierungen durch die Gliedkirchen möglich.

#### Abschnitt II

##### Grundsätzliche Bestimmungen

##### § 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 2 nimmt das Leitbild der Dienstgemeinschaft aus der Präambel auf und verweist auf die daraus abzuleitende Konsequenz eines partnerschaftlichen Verfahrens zur Regelung der Arbeitsbedingungen. Innerhalb der kirchlichen Sozialpartnerschaft sind die Akteure, die gemeinsam für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich sind, zur Partnerschaft und Kooperation verpflichtet.

##### § 3 Konsensprinzip

Aus dem grundsätzlichen Auftrag der Kirche – konkretisiert durch den kirchlichen Friedens- und Versöhnungsauftrag – folgt, dass die Verfahren kirchlicher Arbeitsrechtssetzung konsensual gestaltet sein müssen. Naturgemäß können auch bei der Festlegung der Entgelte und weiteren Arbeitsbedingungen für den Dienst in der Kirche und Diakonie Konflikte zwi-

schen unterschiedlichen Interessen auftreten. Aufgrund des Konsensprinzips kann für die Lösung dieser Konflikte Arbeitskampf nicht in Betracht kommen. Das Bundesarbeitsgericht hat in den in der Einleitung dieser Begründung zitierten Entscheidungen festgestellt, dass die Kirchen in der Ausübung ihres Selbstbestimmungsrechtes aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Absatz 3 WRV ein konsensual gestaltetes Verfahren der Arbeitsrechtssetzung vorsehen können, wenn es mit einer verbindlichen Verpflichtung zur Konfliktlösung verbunden ist. Somit sind Streik und Aussperrung insoweit ausgeschlossen, als dieses Kirchengesetz und die darauf basierenden Arbeitsrechtsregelungen in den Arbeitsverhältnissen von Kirche und Diakonie unmodifiziert zur Geltung gelangen.

#### § 4

#### Verbindlichkeit

Durch die Regelung werden die Dienstgeber normativ an die kirchengemäßen Arbeitsrechtsregelungsverfahren und deren materielle Ergebnisse gebunden. Die Gliedkirchen und die Diakonischen Werke bzw. Landesverbände sind verpflichtet, die Verbindlichkeit durch ergänzende Kirchengesetze bzw. durch die Gestaltung der Satzungen zu gewährleisten.

Die Dienstgeber in der Kirche und Diakonie werden durch Satz 1 verpflichtet, nur Arbeitsverträge abzuschließen, die den Grundsätzen dieses Kirchengesetzes entsprechen. Die Arbeitsverträge dürfen die materiellen Ergebnisse nicht unterschreiten. Die Gliedkirchen sowie deren diakonischen Landesverbände sind verpflichtet, die Verbindlichkeit durch ergänzende Kirchengesetze bzw. durch die Gestaltung des Satzungsrechts zu gewährleisten. Somit dürfen ausschließlich die von den kirchlichen Sozialpartnern getroffenen Regelungen zur Anwendung gelangen.

Daneben wird durch die Regelung unterstrichen, dass ausschließlich die von den kirchlichen Sozialpartnern getroffenen Regelungen in den Arbeitsverhältnissen in der Kirche und ihrer Diakonie zur Anwendung gelangen dürfen. Auch hierfür sind in der Rechtsordnung der Gliedkirchen und der diakonischen Landesverbände entsprechende Festlegungen zu treffen.

#### § 5

#### Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Sowohl durch die ergänzenden gliedkirchlichen Regelungen als auch durch die Praxis in den Dienststellen und Einrichtungen ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich sowohl in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen als auch in den Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können. Sie müssen daher die Möglichkeit erhalten, in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen als Sozialpartner zu agieren. Den Gewerkschaften ist der Zutritt zu den Dienststellen und Einrichtungen zu ermöglichen, damit sie über ihre gewerkschaftspolitischen Ziele informieren und Mitglieder werben können.

### Abschnitt III

#### Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

#### § 6

#### Parität

Prägend für die Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg ist das Prinzip der Parität. Parität meint zunächst, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission stets die gleiche Zahl von Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern vorhanden sein muss. Der Begriff der Parität ist aber weitergehend im Sinne eines strukturellen und materiellen Gleichgewichts der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite zu verstehen, das durch die ergänzenden Regelungen sowie die rechtliche Praxis gewährleistet werden muss.

## § 7 Verfahren

Wesentliche Prinzipien für das Verfahren des Kommissionsmodells sind neben der Parität die Grundsätze der Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten.

Absatz 1 bestimmt die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission; es besteht kein imperatives Mandat. Die Unabhängigkeit der Mitglieder ist insbesondere durch das Unterlassen von unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligungen oder Begünstigungen wegen der Mitwirkung an der Arbeitsrechtssetzung zu gewährleisten. Eine inhaltliche Rückkopplung auf beiden in der Kommission vertretenen Seiten ist durch die Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt.

Das Kommissionsmodell bedingt zwingend, dass beide Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission gleichberechtigt und gleichwertig vertreten sind. Diese Prinzipien hebt Absatz 2 Satz 1 hervor. Die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit beider Seiten wird auch durch die jährliche Rotation des Vorsitzes der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 2 Satz 2 unterstrichen.

Absatz 2 enthält die Legaldefinition des Mitarbeiterverbandes: Mitarbeiterverbände i. S. der Vorschrift müssen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugangsfrei und auf Dauer angelegt sein. Weiterhin müssen ihre Aufgaben in der Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder bestehen. Diese Aufzählung ist kumulativ zu verstehen. Eine Vereinigung, die z. B. nur die Förderung der beruflichen Belange i. S. einer berufsständischen Vertretung zum Ziel hat, erfüllt diese Anforderungen daher nicht.

Nach Absatz 3 sind Arbeitsrechtliche Kommissionen stets für eine Vielzahl von Dienstgebern und deren Beschäftigten zuständig, somit z. B. für den Gesamtbereich einer Gliedkirche oder eines gliedkirchlichen diakonischen Werks. In den Kommissionen werden Entscheidungen durch Mehrheit getroffen. Die Gliedkirchen können in ihrem Recht konkretere Anforderungen an die Mehrheitsregelung stellen und somit z. B. eine Zwei-Drittel-Mehrheit vorsehen. Wesentlich für das Verfahren nach dem Dritten Weg ist, dass bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission sowohl von der Dienstnehmer- als auch von der Dienstgeberseite der Schlichtungsausschuss (§ 10) angerufen werden kann, dessen Entscheidung anstelle des Beschlusses in der Arbeitsrechtlichen Kommission tritt und daher verbindlich ist.

## § 8 Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Absatz 1 stellt das Gewerkschafts- bzw. Verbandsprinzip in den Vordergrund. Primär ist es Aufgabe der Gewerkschaften und der Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft in die Kommission zu entsenden. Satz 2 sieht als Alternative ein Mischsystem vor, in dem Dienstnehmervertreter zum einen Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nach § 54 MVG.EKD entsandt werden. Um die koalitionsmäßige Betätigungsmöglichkeit der Gewerkschaften in einem ausreichenden Ausmaße sicherzustellen, regelt Satz 3, dass in diesem Mischsystem die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in einem angemessenen Umfang vertreten sind, der ihnen ein ausreichendes Maß koalitionsmäßiger Betätigung gewährleistet. Der unbestimmte Rechtsbegriff "angemessene Zahl von Sitzen" ist durch das gliedkirchliche Recht zu konkretisieren. Dabei ist die Vertretungslegitimation und Vertretungsmächtigkeit der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände zu berücksichtigen. Den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden sollte mindestens ein Drittel der "Dienstnehmersitze" zur Verfügung stehen. Beteiligen sich mehrere Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterverbände an der Arbeitsrechtlichen Kommission, erhalten sie die Zahl der Sitze, die ihrem zahlenmäßigen Anteil im Verhältnis zu den weiteren Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entspricht.

Absatz 2 enthält die Legaldefinition des Mitarbeiterverbandes. Mitarbeiterverbände i. S. der Vorschrift müssen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugangsfrei und auf Dauer angelegt sein. Weiterhin müssen ihre Aufgaben in der Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder bestehen. Diese Aufzählung ist kumulativ zu verstehen. Eine Vereinigung, die z. B. nur die Förderung der beruflichen Belange i. S. einer berufsständischen Vertretung zum Ziel hat, erfüllt diese Anforderungen daher nicht.

Nach Absatz 3 muss mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertretern und Vertreterinnen beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Damit wird auch ermöglicht, dass die Gewerkschaften auf den anderen Teil der ihnen zustehenden Sitze z.B. hauptberufliche Gewerkschaftsmitarbeiter in die Kommission entsenden können.

Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich aufgrund des zahlenmäßigen Verhältnisses ihrer Mitglieder über die von ihnen zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen in die Arbeitsrechtliche Kommission. Für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, sieht Absatz 4 Satz 2 die Entscheidung durch den Präsidenten oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland vor. Damit ist gewährleistet, dass die Entscheidung in richterlicher Unabhängigkeit erfolgt.

Sollten einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zu der Mitwirkung in der Arbeitsrechtlichen Kommission bereit sein, bestimmt Absatz 5, dass die entsprechenden Sitze an die mitwirkungsbereiten Mitarbeiterorganisationen fallen.

Absatz 6: Für den Fall, dass die Mitarbeiterorganisationen zwar vertretungslegitimiert, aber nicht bereit sind, Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsenden, hat nach Absatz 6 der Gesamtausschuss nach § 54 MVG.EKD das Entsendungsrecht.

Alternativ kann das gliedkirchliche Recht nach Absatz 7 eine Wahl der Dienstnehmervertreter und -vertreterinnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Mitarbeitervertretungen bzw. durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.

#### § 9

##### Vertretung der Dienstgeber

Auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland regeln nach Absatz 1 diese sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. jeweils für ihren Bereich, wie die Dienstgebervertreter entsandt werden:

Aufgrund von Absatz 2 erfolgt die nähere Regelung über die Entsendung der Dienstgebervertreter auf der Ebene der Gliedkirchen und ihrer diakonischen Landesverbände durch das gliedkirchliche Recht. Durch die Offenheit der Regelung wird den Gliedkirchen die Berücksichtigung ihrer strukturellen Besonderheiten ermöglicht.

#### § 10

##### Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Zur Konfliktlösung ist ein unabhängiger und neutraler Schlichtungsausschuss vorzusehen. Dies regelt als Prinzip Absatz 1 Satz 1. Der Schlichtungsausschuss kann von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angerufen werden. Damit ist gewährleistet, dass eine Anrufung durch beide Seiten in der Kommission erfolgen kann.

Der Schlichtungsausschuss ist nach Absatz 2 Satz 1 mit der identischen Zahl von Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern zu besetzen. Dies sollte in einer Dreierbesetzung erfolgen: ein Dienstnehmerbeisitzer, ein Dienstgeberbeisitzer sowie die oder der Vorsitzende. Von besonderer Bedeutung ist für das Funktionieren des Schlichtungsausschusses, dass der

oder die Vorsitzende neutral und stimmberechtigt ist. Bei Pattsituationen im Schlichtungsausschuss hat somit seine bzw. ihre Stimme den Ausschlag. Für die Bestimmung des Vorsitzes sieht Absatz 2 zwei Verfahren vor. Im ersten Verfahren wird der Schlichtungsausschussvorsitz durch Mehrheitsbeschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission bestimmt. Die gesetzliche Mehrheit der Mitglieder reicht aus; die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen höhere Anforderungen an die Mehrheit vorsehen. Alternativ kann im gliedkirchlichen Recht vorgesehen werden, dass der Vorsitz im Einvernehmen der Stellen bestimmt wird, die Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. Beide Verfahren haben sich in den Gliedkirchen bewährt.

Die in Absatz 3 Satz 1 geregelte Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses ist die unverzichtbare Grundvoraussetzung für dessen Tätigkeit. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen als Innerkirchliche Schlichter und Schlichterinnen nach Satz 2 einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist oder wie die katholische Kirche in der Bundesrepublik einen Kooperationsstatus mit der Arbeitsgemeinschaft hat. Durch Satz 3 wird die Amtszeit des Schlichtungsausschusses mit der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission synchronisiert. Satz 4 bestimmt, dass der oder die Vorsitzende sowie die Stellvertretung i. d. R. die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen soll. Damit werden zum einen die Rechtskunde und zum anderen die Befähigung zur Neutralität gewährleistet. Sollte sich die Arbeitsrechtliche Kommission nicht über den oder die Vorsitzende und/oder die Stellvertretung verständigen können, entscheidet auf Antrag einer oder beider beteiligten Seiten der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

In Absatz 4 Satz 1 ist es der Evangelischen Kirche in Deutschland und den Gliedkirchen zugewiesen, jeweils für ihre Bereiche entsprechende Regelungen zu den Absätzen 1 und 3 zu treffen. Satz 2 ermöglicht ein zweistufiges Schlichtungsverfahren. In der ersten Stufe gibt der Schlichtungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Einigungsempfehlung, die von dieser zunächst zu beraten ist. Erfolgt keine Verständigung, kann das Schlichtungsverfahren weiter verfolgt werden. In der zweiten Stufe entscheidet der Schlichtungsausschuss dann verbindlich. Mit einem derartigen Verfahren sind in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland gute Erfahrungen gewonnen worden.

In Absatz 5 ist die Beschlussfähigkeit geregelt, die gegeben ist, wenn die Mehrheit der gesetzlichen Mitglieder und darunter die oder der Vorsitzende bzw. deren Stellvertretung anwesend sind. Beschlüsse werden mit Mehrheit gefasst; die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen nähere Regelungen über die erforderliche Mehrheit treffen und somit z. B. eine Zweidrittel- oder Dreiviertelmehrheit vorsehen.

Absatz 6 gewährleistet die Funktionsfähigkeit des Schlichtungsausschusses. In jedem Fall ist gesichert, dass er mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen muss, auch wenn keine vollständige Besetzung nach zweimaliger ordentlicher Ladung erreichbar ist.

Nach Absatz 7 sind die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses im Arbeitsrechtsregelungsverfahren verbindlich und unanfechtbar. Die Verbindlichkeit und Unanfechtbarkeit sind die wesentlichen Voraussetzungen für die Konfliktlösung im Kommissionsmodell.

Absatz 8 sieht vor, dass der Schlichtungsausschuss solange im Amt bleibt, bis ein neuer Schlichtungsausschuss arbeitsfähig besetzt ist. Somit ist eine Zeit ohne Schlichtungsmöglichkeit ausgeschlossen. Dies dient der Funktionsfähigkeit des Kommissionsmodells des „Dritten Weges“.

## § 11

### Freistellung, Kündigungsschutz

Nach Absatz 1 sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses, die beruflich in der Kirche oder in der Diakonie tätig sind, im erforderlichen Umfang für ihre Tätigkeiten freizustellen. Eine Minderung der Arbeitsentgelte oder sonstige Nachteile dürfen durch die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission oder im Schlichtungsausschuss nicht eintreten.

Um die unabhängige Amtsausübung in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu gewährleisten, sieht Absatz 2 sowohl ein Begünstigungs- als auch ein Benachteiligungsverbot in Bezug auf die Mitglieder vor. Niemand darf wegen der Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission bevorzugt oder benachteiligt werden.

Absatz 3 regelt den Sonderkündigungsschutz der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses im gleichen Umfang wie für Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist daher nur möglich, wenn Gründe für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB vorliegen. Wie auch bei den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung bedarf eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung als Sonderfall der Mitbestimmung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Das weitere Verfahren richtet sich daher in Entsprechung zu § 21 Absatz 2 Satz 1 u. 2 MVG.EKD hiernach. Durch diesen Sonderkündigungsschutz wird die Unabhängigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unterstrichen.

## § 12

### Ausstattung und Kosten

Nach Absatz 1 sind alle mit der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundenen Kosten von der Kirche bzw. von der Diakonie zu bestreiten. Für die Kostenverteilung kann das gliedkirchliche Recht nähere Bestimmungen treffen. Weiterhin sind der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite jeweils die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen, um die Aufgaben in der Arbeitsrechtlichen Kommission wahrnehmen zu können.

Darüber hinaus ist nach Absatz 1 Satz 4 auch die notwendige fachliche Beratung etwa durch Juristen und Juristinnen oder Tarifexperten und -expertinnen zu gewährleisten. Im Streitfall entscheidet nach § 17 Absatz 1 das Kirchengeschichtliche Gericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Als Alternative zur Verfügungstellung einer Geschäftsstelle sieht Absatz 2 Satz 2 die Möglichkeit vor, dass die Dienstnehmerseite ein Budget zur Verfügung gestellt bekommt, das durch seine Höhe die notwendige Information der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission garantiert. Auch hierüber entscheidet im Streitfall das Kirchengeschichtliche Gericht nach § 17 Absatz 1.

## Abschnitt IV

### Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

## § 13

### Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

Durch Absatz 1 wird das Modell kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen gleichwertig neben das Kommissionsmodell des Dritten Weges gestellt. Wie auch der Dritte Weg müssen Tarifverträge die grundsätzlichen Bestimmungen der §§ 2 bis 5 erfüllen.

Eine besondere, wesentliche Anforderung an die kirchengemäßen Tarifverträge ist nach Absatz 2 die Friedenspflicht, da auch für das kirchliche Tarifvertragsmodell eine verbindliche

und neutrale Schlichtung zur Verfügung steht. Die Friedenspflicht ist von den Tarifvertragsparteien konkreter auszugestalten und schriftlich zu vereinbaren.

Tarifpartner sind nach Absatz 3 die im kirchlichen Bereich aktiven Gewerkschaften einerseits und andererseits Arbeitgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie, wie z.B. der Verband kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber in der Ev. – luth. Kirche in Norddeutschland e.V. Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen weiterhin vorsehen, dass die Funktion des Dienstgeberverbandes von der Gliedkirche selbst wahrgenommen wird.

#### § 14

##### Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Auch für das Modell kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen wird eine neutrale und verbindliche Schlichtung vorgesehen. Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht, so kann aufgrund von § 14 jede Tarifvertragspartei den Schlichtungsausschuss anrufen, dessen Entscheidungen verbindlich sind und somit die Rechtswirkung von Tarifverträgen haben. Durch Verweisung auf § 10 gelten auch für den Schlichtungsausschuss nach dem Tarifvertragsmodell die identischen Anforderungen wie für den Schlichtungsausschuss im Dritten Weg. In Schlichtungsvereinbarungen mit Gewerkschaften sind entsprechende Festlegungen zu treffen. Die Möglichkeit für die Gliedkirchen, in ihrer Rechtsordnung nähere Bestimmungen für den Schlichtungsausschuss zu treffen, gewährleistet die erforderliche Flexibilität im Hinblick auf Größenordnungen und Strukturen.

#### Abschnitt V

##### Weitere und Schlussbestimmungen

#### § 15

##### Verletzung von Dienstgeberpflichten

Kommen im Einzelfall Dienstgeber der Verpflichtung nicht nach, die Arbeitsrechtsregelungen bzw. kirchlichen Tarifverträge in ihren Einrichtungen unmodifiziert als Mindestbedingungen zur Anwendung zu bringen, gilt für sie das staatliche Recht. Da sich diese Dienstgeber nicht an die konsensualen Verfahren der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung halten, ist bei ihnen Arbeitskampf möglich; in Ausübung ihrer koalitionsmäßigen Rechte haben die Gewerkschaften daher das Recht zum Streik. Weitere Rechtsfolgen der Nicht-Beachtung der Verpflichtungen nach dem Kirchengesetz werden im gliedkirchlichen Recht geregelt.

#### § 16

##### Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

§ 16 ermächtigt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Kirchengesetzes nähere Regelungen über die Arbeitsrechtliche Kommission des Werkes zu treffen. Hierfür erlässt das Werk eine Ordnung, deren Gültigkeit des Einvernehmens mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland bedarf. Durch die Subsidiaritätsregelung des Satzes 3 ist klargestellt, dass für die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie die Arbeitsrechtsregelungen zur Anwendung kommen müssen, die die Arbeitsrechtliche Kommission des Evangelischen Werkes für Diakonie beschließt, oder das regional von den kirchlichen Sozialpartnern beschlossene Recht. Die Entscheidung zwischen beiden Alternativen ist den Gliedkirchen vorbehalten.

#### § 17

##### Rechtsschutz

Für den Fall, dass sich aus der Anwendung des Kirchengesetzes Rechtsstreitigkeiten ergeben sollten, eröffnet Absatz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Nach der Bestimmung entscheidet das Kirchengerecht verbindlich und abschließend.

Absatz 2: Für das kirchengerichtliche Verfahren sieht Absatz 2 durch Verweisung die entsprechende Geltung der Regelungen des MVG.EKD für das kirchengerichtliche Verfahren vor.

## § 18

### Übergangsregelung

In der Vergangenheit ist es nach gliedkirchlichem Recht bzw. den Satzungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke möglich gewesen, dass Dienstgeber Arbeitsrecht angewandt haben, das nicht den Anforderungen dieses Kirchengesetzes entspricht, da es sich z. B. nicht um das regional gültige kirchliche Arbeitsrecht handelt. Die Übergangsregelung des § 19 ermöglicht es diesen Dienstgebern zu einem Arbeitsrecht zurückzukehren, das in Übereinstimmung mit den Anforderungen dieses Kirchengesetzes steht. Da es sich dabei um aufwendige Tarifwechsel handeln kann, wird den Dienstgebern ein Zeitraum bis längstens 31. Dezember 2018 eingeräumt. Diesen Dienstgebern ist zu empfehlen, sobald als möglich Arbeitsrecht anzuwenden, das von kirchlichen Sozialpartnern nach den Anforderungen dieses Kirchengesetzes geregelt worden ist.

## Artikel 2

### Änderung des Kirchengrichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Artikel 2 enthält die aufgrund von § 18 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013 erforderlichen redaktionellen Anpassungen des Kirchengrichtsgesetzes.

## Artikel 3

### § 2

#### Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Absatz 1 enthält die Regelung über das Inkrafttreten für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Absatz 2 regelt das Inkrafttreten für die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse in Entsprechung zu Artikel 26 a Absatz 7 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland.

In Absatz 3 ist die Regelung aus Artikel 10a Absatz 3 Satz 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland aufgenommen. Damit haben die Gliedkirchen jederzeit die Möglichkeit nach Zustimmung zum ARGG.EKD, das Kirchengesetz jederzeit wieder außer Kraft setzen zu können.

Mit Absatz 4 wird 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 gesetzt.



**Kirchengesetz**  
**über das Verfahren zur Regelung**  
**der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der**  
**Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs**  
**und der Pommerschen Evangelischen Kirche**  
**(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARR.G.MP)<sup>1,2</sup>**

Vom 13. November 2011  
(ABl. S. 115)<sup>3</sup>

19. November 2011  
(KABl S. 85)<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Das Kirchengesetz gilt gemäß Teil 1 § 56 Absatz 1, 3 und 4 Einführungsgesetz vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung für die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern, ihre kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen fort bis zum Erlass einer einheitlichen Arbeitsrechtssetzung.

<sup>2</sup> Red. Anm.: Die Landessynoden der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche und der ehemaligen Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs haben das Kirchengesetz inhaltlich identisch beschlossen und verkündet. Wesentliche Abweichungen des Wortlauts sind durch Fußnoten kenntlich gemacht.

<sup>3</sup> Red. Anm.: Das Kirchengesetz wurde im Amtsblatt der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche mit der folgenden Eingangsformel verkündet: „Die Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche hat in Anwendung von Artikel 125 Absatz 2 Kirchenordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 2. Juni 1950 (ABl. 1950 S. 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 18. Oktober 2009 (ABl. 2009 S. 86), das folgende Kirchengesetz beschlossen:“

<sup>4</sup> Red. Anm.: Im Kirchlichen Amtsblatt der ehemaligen Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs wurde das Kirchengesetz ohne Eingangsformel verkündet.

# Abschnitt I

## Allgemeine Bestimmungen

### § 1

#### Grundsatz

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. „Dieser Auftrag erfordert in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von Leitungsorganen sowie Mitarbeitern.

### § 2

#### Geltungsbereich

(1) Dieses Kirchengesetz gilt für den Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg und den Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, deren kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen.

(2) „Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. kann für die Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. und seiner Mitglieder eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission bilden. „Zusammensetzung dieser Kommission und Verfahren der Arbeitsrechtsregelung müssen den Grundsätzen dieses Kirchengesetzes, wie sie in den §§ 1, 4,5, 6 Absatz 1, 9 Absatz 1, 10 Absatz 2 und 15 Absatz 3 niedergelegt sind, entsprechen.

### § 3

#### Bildung und Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Für die Regelung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter sowie der Auszubildenden wird für den Bereich des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu beschließen, die die Begründung, den Inhalt und die Beendigung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen betreffen.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung beratend mit.

### § 4

#### Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen

„Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 3 Absatz 2 beschlossenen Regelungen sind verbindlich. „Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die diesen Arbeitsrechtsregelungen entsprechen,

## Abschnitt II

### Arbeitsrechtliche Kommission

#### § 5

##### Zusammensetzung

- (1) 1Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören zehn Mitglieder an. 2Fünf Mitglieder werden als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandt. 3Fünf Mitglieder werden als Vertreter der kirchlichen Anstellungsträger entsandt.
- (2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen.
- (3) Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein, wer einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehört, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.
- (4) Die entsandten Mitglieder sowie die Stellvertreter müssen in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen.

#### § 6

##### Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

- (1) 1Als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden drei Mitarbeiter des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und zwei Mitarbeiter des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises von den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises gemeinsam entsandt. 2Dabei soll darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes Berücksichtigung finden und mindestens die Hälfte der zu entsendenden Vertreter seit zwei Jahren hauptberuflich im kirchlichen Dienst tätig ist. 3Die Geschäftsstelle lädt die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen zu einer gemeinsamen Sitzung ein, auf der die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandt werden.
- (2) 1Soweit berufliche Vereinigungen in dem Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg und dem Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis bestehen, können diese für die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst Vorschläge unterbreiten. 2Diese Vorschläge sind nach Maßgabe von Absatz 1 Satz 2 zu berücksichtigen. 3Die beruflichen Vereinigungen teilen der Geschäftsstelle innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Bekanntgabe der Neubesetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Geschäftsstelle mit, welche Mitarbeiter sie vorschlagen.
- (3) 1Berufliche Vereinigung im Sinne dieses Kirchengesetzes ist der freie, organisierte Zusammenschluss von Mitarbeitern, der auf Dauer angelegt ist und dessen Zweck insbesondere in der Wahrnehmung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange seiner Mitarbeiter besteht. 2Berufliche Vereinigung ist auch der Zusammenschluss mehrerer beruflicher Vereinigungen.

#### § 7

##### Vertreter der kirchlichen Arbeitgeber

- (1) Die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsendet einen Vertreter der kirchlichen Anstellungsträger.

(2) Je zwei weitere Vertreter der kirchlichen Anstellungsträger nach § 7 werden auf Vorschlag der Kirchenkreisräte Mecklenburgs und Pommerns durch die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsandt<sup>5</sup>.

## § 8

### Amtszeit, Amtsdauer

(1) „Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer von vier Jahren entsandt. „Sie bleiben bis zur Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission für die nächste Amtszeit im Amt.

(2) Eine erneute Entsendung der bisherigen Mitglieder und ihrer Stellvertreter ist zulässig.

(3) „Das Amt eines Mitgliedes oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn es sein Amt niederlegt. „In diesem Fall wird von der Stelle, die das Mitglied oder den Stellvertreter entsandt hat, für die restliche Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter entsandt. „Für ein ausgeschiedenes Mitglied tritt bis zur Entsendung eines neuen Mitgliedes der Stellvertreter ein.

## § 9

### Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) „Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. „In der Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission weder benachteiligt noch begünstigt werden. „Sie führen ihr Amt unentgeltlich.

(2) Den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge oder ihres Erholungsurlaubs innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) „Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit jeweils zu 10 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit freizustellen. „Übernimmt ein Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst den Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission, so beträgt die Freistellung 15 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. „Die Freistellung erfolgt jeweils bis zum Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. „Den Anstellungsträgern werden die Bruttopersonalkosten für die Freistellung auf Anforderung erstattet.

(4) Zur Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören insbesondere die Teilnahme an deren Sitzungen und die Vorbereitung darauf sowie die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, einschließlich der damit verbundenen notwendigen Reisezeit.

(5) „Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst haben Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit die Veranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind. „Über die Erforderlichkeit entscheidet im Zweifelsfall der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

<sup>5</sup> Red. Anm.: Laut Verkündung des Kirchengesetzes im Amtsblatt der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche (ABl. 2011 S. 115): „berufen“

(6) 1Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren. 2Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(7) Die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gilt als Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.

(8) 1Die Arbeitsrechtliche Kommission kann die Beratung unabhängiger und sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen. 2Über die Erforderlichkeit entscheidet im Zweifelsfall der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(9) 1Den Vertretern der kirchlichen Mitarbeiter darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. 2Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung entsprechend § 21 Absatz 2 Sätze 1 und 2 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland.

## § 10

### Geschäftsführung

(1) 1Die Arbeitsrechtliche Kommission wird zu ihrer ersten Sitzung vom Präses der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland eingeladen. 2Dieser leitet die Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden.

(2) 1Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. 2Der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der Vertreter der Mitarbeiter und aus der Gruppe der Vertreter der Anstellungsträger zu wählen. 3Der stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen.

(3) 1Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nicht öffentlich und werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen. 2Eine Sitzung muss einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der gesetzlichen Mitglieder unter Angabe des Beratungsgegenstands beantragt wird. 3Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sollen mit der Einladung versandt werden. 4Die Einladungsfrist soll mindestens 14 Tage betragen.

(4) Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen bis zur Feststellung der Tagesordnung vorzuschlagen.

(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Viertel ihrer gesetzlichen Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der Stellvertreter, anwesend sind.

(6) 1Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. 2Die Arbeitsrechtliche Kommission kann Beschlüsse im Umlaufverfahren fassen; diesem Verfahren müssen alle Mitglieder zustimmen, wobei Stellvertretung ausgeschlossen ist.

(7) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen.

(8) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) Der Arbeitsrechtlichen Kommission steht für ihre Tätigkeit eine Geschäftsstelle zur Verfügung, die beim Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland errichtet wird.

(10) 1Die Kosten, die für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission durch deren Tätigkeit entstehen, die Kosten der Geschäftsführung und die Kosten für notwendige Beratungen nach § 9

Absatz 8 werden von der Landeskirche getragen. 2Die ordentliche Verwendung der Mittel nach Satz 1 wird dem Rechnungsprüfungsamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nachgewiesen.

## Abschnitt III

### Verfahren der Arbeitsrechtsregelung

#### § 11

##### Einleitung des Verfahrens

Die Arbeitsrechtliche Kommission wird aufgrund von Anträgen des Landeskirchenamtes, aufgrund von gemeinsamen Anträgen der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen oder aus ihrer Mitte heraus tätig.

#### § 12

##### Verfahren bei Arbeitsrechtsregelungen

(1) 1Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 3 Absatz 2 werden den Beteiligten gemäß §§ 6 und 7 zugeleitet. 2Sofern keine Einwendungen nach Absatz 2 erhoben werden, werden die Beschlüsse im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland veröffentlicht.

(2) 1Erhebt ein Beteiligter gemäß §§ 6 und 7 innerhalb von einem Monat nach Zugang gegen einen Beschluss schriftlich mit Gründen versehene Einwendungen, so ist die Angelegenheit erneut zu beraten. 2Die Einwendungen haben aufschiebende Wirkung.

(3) 1Gegen den neuerlichen Beschluss kann der Schlichtungsausschuss angerufen werden. 2Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) 1Hat sich in einer Angelegenheit nach § 3 Absatz 2 nicht mehr als die Hälfte der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission für oder gegen den gestellten Antrag ausgesprochen, so ist über diesen Gegenstand auf Verlangen von mindestens einem Drittel der gesetzlichen Mitglieder in der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission erneut zu beraten. 2Hat sich auch in dieser Sitzung nicht mehr als die Hälfte der gesetzlichen Mitglieder für oder gegen den gestellten Antrag ausgesprochen, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.

## Abschnitt IV

### Schlichtungsausschuss

#### § 13

##### Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses

(1) 1Der Schlichtungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. 2Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen. 3Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. 4Sie sind unabhängig und nur an ihr Gewissen und das geltende Recht gebunden. 5Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. 6Im Übrigen gilt § 9 entsprechend.

(2) Jede der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten benennt einen Beisitzer und deren Stellvertreter.

(3) 1Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und der Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit der Mehrheit von drei Vierteln der Zahl ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt. 2Sie müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben und dürfen weder haupt- noch nebenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen und nicht Mitglied in einem Leitungsorgan der Anstellungsträger nach § 7 sein.

(4) 1Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses und ihrer Stellvertreter beträgt vier Jahre. 2Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. 3Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit in Anwendung der Absätze 2 und 3 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter benannt.

(5) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses erhalten eine Entschädigung nach Maßgabe des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland in entsprechender Anwendung der für den Schlichtungsausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Vorschriften.

#### § 14

##### Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuss entscheidet

1. bei Einwendungen nach erneuter Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 12 Absatz 3 Satz 1);
2. bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 12 Absatz 4 Satz 2).

(2) Über Streitfragen, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

#### § 15

##### Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss

(1) 1Der Schlichtungsausschuss hat die allgemeinen Grundsätze des gerichtlichen Verfahrens zu beachten. 2Er kann Einzelheiten in einer Geschäftsordnung regeln.

(2) 1Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind. 2Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit. 3Bei der Abstimmung ist Stimmenthaltung unzulässig. 4Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(3) 1Die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses sind verbindlich, sie ersetzen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission. 2Durch die verbindliche Schlichtung ist Arbeitskampf ausgeschlossen. 3Die Entscheidungen sind im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu veröffentlichen.

(4) Die Kosten des Schlichtungsausschusses trägt die Landeskirche.

## Abschnitt V Schlussbestimmungen

#### § 16

##### Übergangsbestimmungen

(1) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission nach diesem Kirchengesetz beginnt am 1. Januar 2012.

(2) 1In der ersten Amtszeit gehören der Arbeitsrechtlichen Kommission zwölf Mitglieder an. 2Sechs Mitglieder werden als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandt. 3Sechs Mitglieder werden als Vertreter der kirchlichen Anstellungsträger entsandt. 4Die §§ 6 und 7 gelten entsprechend.

(3) 1Als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden jeweils drei Mitarbeiter des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises von den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises entsandt. 2§ 6 Absatz 1 Sätze 2 und 3, Absatz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend.

(4) 1Der Schlichtungsausschuss der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs bleibt als Schlichtungsausschuss nach diesem Kirchengesetz bis zum 30. April 2012 bestehen. 2Zum 1. Mai 2012 wird ein neuer Schlichtungsausschuss gebildet.

## § 17

### Änderungen mit Inkrafttreten der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland<sup>6</sup>

Mit Inkrafttreten der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland gilt dieses Kirchengesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Die Arbeitsrechtliche Kommission bleibt bis zur Neukonstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission für die nächste Amtszeit im Amt.
- b) Der bestehende Schlichtungsausschuss bleibt bis zum Ablauf der Amtszeit und der Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt.
- c) An die Stelle der Begriffe „Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs“ und „Pommersche Evangelische Kirche“ treten jeweils die Begriffe „Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Mecklenburg“ und „Pommerscher Evangelischer Kirchenkreis“.
- d) § 7 erhält folgende Fassung:

#### „§ 7

Vertreter der kirchlichen Arbeitgeber

(1) Die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsendet einen Vertreter der kirchlichen Anstellungsträger.

(2) Je zwei weitere Vertreter der kirchlichen Anstellungsträger nach § 7 werden auf Vorschlag der Kirchenkreisräte Mecklenburgs und Pommerns durch die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsandt<sup>7</sup>.

- e) § 10 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgenden Wortlaut:

<sup>6</sup> Red. Anm.: Die in § 17 Buchstabe c bis h aufgeführten Änderungen am Textkörper dieses Kirchengesetzes sind mit dem Inkrafttreten der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland am 27. Mai 2012 in Kraft getreten. Die Änderungen sind in die hier abgedruckte Textfassung an den jeweils angegebenen Stellen eingearbeitet worden.

<sup>7</sup> Red. Anm.: Laut Verkündung des Kirchengesetzes im Amtsblatt der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche (ABl. 2011 S. 115): „berufen“

„(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird zu ihrer ersten Sitzung vom Präses der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland eingeladen. Dieser leitet die Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden.“

2. In Absatz 9 werden die Wörter „Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.

3. Absatz 10 erhält folgenden Wortlaut:

„(10) Die Kosten, die für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission durch deren Tätigkeit entstehen, die Kosten der Geschäftsführung und die Kosten für notwendige Beratungen nach § 9 Absatz 8 werden von der Landeskirche getragen. Die ordentliche Verwendung der Mittel nach Satz 1 wird dem Rechnungsprüfungsamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nachgewiesen.“

f) In § 11 werden die Wörter „des Oberkirchenrates der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, des Konsistoriums der Pommerschen Evangelischen Kirche“ durch die Wörter „des Landeskirchenamtes“ ersetzt.

g) In § 12 Absatz 1 und § 15 Absatz 3 werden die Wörter „Kirchlichen Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und im Amtsblatt der Pommerschen Evangelischen Kirche“ durch die Wörter „Kirchlichen Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.

h) In § 15 Absatz 4 werden die Wörter „tragen die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs und die Pommersche Evangelische Kirche je zur Hälfte“ durch die Wörter „trägt die Landeskirche“ ersetzt.

#### § 18

##### Weitergeltung Arbeitsrechtsregelungen

Die bisherigen Arbeitsrechtsregelungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost gelten in der jeweils geltenden Fassung weiter, bis sie durch Beschlüsse dieser Arbeitsrechtlichen Kommission ersetzt sind.

#### § 19

##### Gleichstellungsklausel

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Kirchengesetz gelten in der jeweils weiblichen und männlichen Form.

#### § 20

##### Inkrafttreten

1Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. 2Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) in der Fassung vom 28. Oktober 1995, geändert durch Kirchengesetz vom 30. März 2007 (KABl 1996 S. 19<sup>8</sup>, 2007 S. 11), außer Kraft. 3Sätze 1 und 2 setzen die nach gliedkirchlichem Verfassungsrecht für die

<sup>8</sup> Red. Anm.: Fundstelle der Neubekanntmachung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 28. Oktober 1995.

Kirchengesetze erforderliche Beschlussfassung über ein dem Inhalt nach gleiches Kirchengesetz der Pommerschen Evangelischen Kirche voraus.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Red. Anm.: Laut Verkündung des Kirchengesetzes im Amtsblatt der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche (ABl. 2011 S. 115) lautet § 20 Satz 2: „Satz 1 setzt die nach gliedkirchlichem Verfassungsrecht für die Kirchengesetze erforderliche Beschlussfassung über ein dem Inhalt nach gleiches Kirchengesetz der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs voraus.“

§ 6 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.MP)	Neue Fassung
<p>Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst</p> <p>§ 6</p> <p>(1) Als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden drei Mitarbeiter des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und zwei Mitarbeiter des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises von den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises gemeinsam entsandt. 2Dabei soll darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes Berücksichtigung finden und mindestens die Hälfte der zu entsendenden Vertreter seit zwei Jahren hauptberuflich im kirchlichen Dienst tätig ist. 3Die Geschäftsstelle lädt die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen zu einer gemeinsamen Sitzung ein, auf der die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandt werden.</p> <p>(2) 1Soweit berufliche Vereinigungen in dem Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg und dem Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis bestehen, können diese für die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst Vorschläge unterbreiten. 2Diese Vorschläge sind nach Maßgabe von Absatz 1 Satz 2 zu berücksichtigen. 3Die beruflichen Vereinigungen teilen der Geschäftsstelle innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Bekanntgabe der Neubesetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Geschäftsstelle mit, welche Mitarbeiter sie vorschlagen.</p>	<p>Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst</p> <p>§ 6</p> <p>(1) 1Als Vertreter der Mitarbeiter werden drei Mitglieder durch Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen und zwei Mitglieder durch die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises entsandt. 2Die Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission einigen sich auf die Sitzverteilung im Verhältnis ihrer Mitgliederzahl. 3Soweit eine Besetzung der Sitze der Gewerkschaften oder Mitarbeitervereinigungen nicht vorgenommen wird, erfolgt die Besetzung dieser Sitze ebenfalls durch Entsendung durch die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen. 4Dabei soll darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes Berücksichtigung finden und mindestens die Hälfte der zu entsendenden Vertreter seit zwei Jahren hauptberuflich im kirchlichen Dienst tätig ist.</p>

<p>(3) <sup>1</sup>Berufliche Vereinigung im Sinne dieses Kirchengesetzes ist der freie, organisierte Zusammenschluss von Mitarbeitern, der auf Dauer angelegt ist und dessen Zweck insbesondere in der Wahrnehmung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange seiner Mitarbeiter besteht. <sup>2</sup>Berufliche Vereinigung ist auch der Zusammenschluss mehrerer beruflicher Vereinigungen.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Mitarbeitervereinigungen sind frei, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse der Mitarbeiter, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p>
--	--



Landeskirchenamt Kiel, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel

Frau  
Susanne Böhland  
- im Hause -

Beauftragter für Geschlechtergerechtigkeit  
Pastor Thomas Schollas

Dezernat Leitung

Durchwahl +49 431 9797-656  
E-Mail geschlechtergerechtigkeit@lka.nordkirche.de

Unser Zeichen Az.  
Datum Kiel, 3. Mai 2018

## Kirchengesetz über die Zustimmung zum „Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD

Sehr geehrte Frau Böhland,

am 24.04.2018 haben Sie mir die Vorlage zum Kirchengesetz über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD mit der Möglichkeit der Stellungnahme zugesandt. Inhaltlich habe ich aus Gleichstellungsperspektive keine Einwände.

Die Sprache des vorgelegten Gesetzesentwurfs entspricht jedoch nicht dem von §3 GeschlGerG geforderten Sprachduktus. Die Ursache dafür liegt darin, dass der Text sich auf die rechtlichen Regelungen in Mecklenburg und Pommern aus dem Jahr 2011 bezieht, die in rein männlicher Form abgefasst sind.

Eine der aktuellen Regelung entsprechende sprachliche Anpassung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll, da dieses Gesetz nur für einen Übergangszeitraum in Kraft tritt. Ein Hinweis, dass im Blick ist, dass „Kirchengesetze sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen sollen“ und warum dies hier nicht geschieht, wäre in der Begründung zum Gesetzestext sicher sinnvoll.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schollas

Betreff:

WG: AW: Änderungsvorschlag Übernahmegesetz ARRGG

Von: Michael Hollmann <[Hollmann@michaelshof.de](mailto:Hollmann@michaelshof.de)>  
Datum: 14. Juni 2018 um 15:31:25 MESZ  
An: "[susanne.boehland@lka.nordkirche.de](mailto:susanne.boehland@lka.nordkirche.de)"  
<[susanne.boehland@lka.nordkirche.de](mailto:susanne.boehland@lka.nordkirche.de)>  
Betreff: Änderungsvorschlag Übernahmegesetz ARRGG

Sehr geehrte Frau Oberkirchenrätin Böhland,

auf der gestrigen konstituierenden Sitzung des GMAV DW M-V e.V. wurde auch zum Entwurf des Kirchengesetzes der Nordkirche zur Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz beraten. Mit großer Mehrheit beschloss die Versammlung folgenden Änderungsvorschlag:

Der GMAV DW M-V e.V. spricht sich dafür aus, dass der Entwurf des Kirchengesetzes im Artikel 1, letzter Satz, folgenden Wortlaut erhält:

„Die Diakonischen Werke – Landesverbände – sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass die Grundsätze dieses Kirchengesetzes bei ihren Mitgliedern umgesetzt werden.“

Sie werden diesen Vorschlag in den nächsten Tagen auch noch in schriftlicher Form erhalten. Mir war es erst einmal wichtig, den Inhalt auf diesem schnellen Weg vorab mitzuteilen.

Durch die gestrigen Vorstandswahlen ergaben sich einige Veränderungen bei den Ansprechpartnern und Zuständigkeiten im GMAV DW M-V e.V. Als neuer Vorsitzender stehe ich gern als Ihr Ansprechpartner in MAV-Angelegenheiten in Mecklenburg-Vorpommern zur Verfügung. Aber auch wenn noch Post an den langjährigen Vorsitzenden des GMAV DW M-V e.V., Stefan Voss, geht, wird sie mich auf diesem Umweg erreichen.

Mit freundlichen Grüßen,  
Michael Hollmann

-----  
-----  
Michael Hollmann  
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung (MAV)  
Tel. (0381) 645-543  
Fax (0381) 645-620  
Mobil: (0177) 8754799  
E-Mail: [hollmann@michaelshof.de](mailto:hollmann@michaelshof.de)  
[www.michaelshof.de](http://www.michaelshof.de)  
-----  
-----

Träger:  
Evangelische Stiftung Michaelshof

Anschrift:  
Fährstraße 25  
Uwe Goeritz,  
18147 Rostock

Rechtsform:  
Kirchliche Stiftung - plum corpus  
(seit 1851)

Vorstand:  
Herr Pastor Jens-  
Frau Birgit Gelz

AG-MAV HH	Michael Imbusch Forsmannstr. 19 22303 Hamburg 040-69659116
AG-MAV SH	Klaus Paul Jahnke Schwartauer Allee 84-86 23554 Lübeck 0451-40 83 93 33

Hamburg, 25.06.2018

## **Stellungnahme der AG-MAVen Hamburg und Schleswig-Holstein zum Entwurf „Kirchengesetz über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD“**

die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen Diakonisches Werk Hamburg und Diakonisches Werk Schleswig-Holstein nehmen wie folgt Stellung zu o.g. Gesetzesentwurf:

Die AG-MAVen Hamburg und Schleswig-Holstein setzen sich für ein einheitliches Arbeitsrecht auf dem Tarifweg im Bereich der Nordkirche und ihrer Diakonie und noch einmal besonders in ihren Bereichen in den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein ein.

Ein wichtiger Schritt in Richtung Einheitlichkeit besteht im Ausschluss des 1. Weges. Diesen Ausschluss leistet das ARGG EKD, in dem es die kirchengemäßen Möglichkeiten des Arbeitsrechtes bestimmt, auf dem 1. Weg zustande gekommene Regelungen mithin ausschließt. Von daher wäre eine Übernahme des ARGG EKD zu begrüßen.

Artikel 1 Satz 2 des Zustimmungsgesetzesentwurfs allerdings trägt den Diakonischen Werken/Landesverbänden lediglich auf, auf die Umsetzung der Grundsätze des ARGG hinwirken zu sollen. Diese Regelung ist aus unserer Sicht viel zu unverbindlich. Will man zu Fortschritten in der Umsetzung des Gesetzes auch im Bereich der Diakonie kommen, so muss es eine zeitliche Vorgabe geben, innerhalb derer Fortschritte erzielt werden sollen. Wir halten es daher für notwendig, den Diakonischen Landesverbänden die Umsetzung des ARGG verbindlich aufzutragen und schlagen daher vor Satz 2 z.B. folgendermaßen zu formulieren: „Die Diakonischen Werke wirken darauf hin, dass das Arbeitsrecht in ihren Mitgliedseinrichtungen bis 2023 dem ARGG EKD entspricht.“

Bedenken gibt es bei uns auch bei der Übernahme des ARGG in seiner jeweils gültigen Fassung: Änderungen dürfen die freie Wahl des Tarifweges nicht behindern.

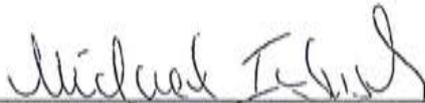
Eine geplante Änderung des § 16 ARGG z.B. darf nicht dazu führen, dass, will eine Einrichtung von AVR auf KTD umsteigen, sie bei der ARK DD die Zustimmung dazu einholen muss.

**agmav hamburg**  
ag-mav@diakonie-hamburg.de

**agmav schleswig-holstein**  
ag\_mav.sh@web.de

Zudem bleibt die generelle Schwierigkeit im ARGG, dass eine unbedingte Friedenspflicht, wie im ARGG auch für den kirchengemäßen Tarifvertragsweg verankert, die freie Ausübung der Möglichkeiten von Gewerkschaften einschränkt.

Mit freundlichen Grüßen



---

Michael Imbusch  
Vorsitzender der AG-MAV HH

gez. Klaus Paul Jahnke

---

Klaus Paul Jahnke  
kommissarischer Vorsitzender der AG-MAV SH