

Landessynode 2013

2. (ordentliche) Tagung der
17. Westfälischen Landessynode
vom 18. bis 22. November 2013

Änderung des Arbeits- rechtsregelungsgesetzes

Überweisungsvorschlag: Tagungs-Gesetzesausschuss

Die Kirchenleitung legt der Landessynode

den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)

mit der Bitte vor, den Entwurf als Kirchengesetz zu verabschieden.

Begründung zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)

I. Allgemeines

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz bildet die rechtliche Grundlage, auf der in den drei Evangelischen Landeskirchen im Rheinland, in Westfalen und in Lippe die Arbeitsbedingungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem sogenannten „Dritten Weg“ durch eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission festgelegt werden. Ein Wesensmerkmal des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechtes auf diesem „Dritten Weg“ ist, dass Streik und Aussperrung nicht zulässig sind. Dies wurde von der Gewerkschaft ver.di anders beurteilt. Sie hatte im Jahr 2009 in Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen und in Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers zu Warnstreiks aufgerufen. Die betroffenen Einrichtungen, die Diakonischen Werke sowie die Evangelische Kirche von Westfalen und die Ev.-Luth. Landeskirche von Hannover hatten daraufhin auf Feststellung geklagt, dass diese Streikaktionen in einer diakonischen Einrichtung unzulässig seien. Der Rechtsstreit wurde über drei Instanzen geführt. Das Arbeitsgericht Bielefeld war der Ansicht der Kläger in seinem erstinstanzlichen Urteil gefolgt. Auf die daraufhin von der Gewerkschaft ver.di eingelegte Berufung hob das Landesarbeitsgericht Hamm das Urteil des Arbeitsgerichtes Bielefeld auf. Das Landesarbeitsgericht Hamm begründete seine Entscheidung damit, dass Streikaktionen in diakonischen Einrichtungen nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden dürften. Gegen dieses Urteil legten die Kläger und Berufungsbeklagten Revision beim Bundesarbeitsgericht ein.

II. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. November 2012

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 20. November 2012 das Streikverbot in diakonischen Einrichtungen grundsätzlich für rechtmäßig erklärt, dies aber an bestimmte Bedingungen geknüpft. In der knapp 70seitigen schriftlichen Urteilsbegründung führt das Bundesarbeitsgericht auf Seite 46, Randnummer 93, aus:

„Zwar ist die Entscheidung der betroffenen Kirchen, ihre kollektive Arbeitsrechtsordnung nicht mit Gewerkschaften durch erstreikbare Tarifverträge zu gestalten, sondern paritätisch besetzten, am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Arbeitsrechtlichen Kommissionen und Schiedskommissionen zu überlassen (sogenannter „Dritter Weg“) von ihrem Selbstbestimmungsrecht umfasst. Doch führt ein Arbeitskampf in ihren diakonischen Einrichtungen zur Durchsetzung von Tarifforderungen nur dann zu rechtswidrigen Beeinträchtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, wenn in den jeweiligen Einrichtungen die auf dem „Dritten Weg“ zu Stande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind und die Gewerkschaften in dieses Arbeitsrechtsregelungsverfahren organisatorisch eingebunden werden.“

Damit hat das Bundesarbeitsgericht den „Dritten Weg“ und den damit verbundenen Streikausschluss dem Grunde nach für zulässig erklärt. Allerdings führte das Nichtvorhandensein der benannten Bedingungen in unserem Arbeitsrechtsregelungsgesetz dazu, dass

die Revision der betroffenen diakonischen Einrichtungen und der Diakonischen Werke sowie der Landeskirchen zurückgewiesen worden ist. Damit ist aus der Entscheidung zu folgern: Solange die betreffenden Bestimmungen nicht modifiziert worden sind, ist ein Ausschluss des Streikrechtes bei den betreffenden Einrichtungen nicht mit Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes moniert zunächst, dass die gegenwärtige Fassung von § 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetz nur für Dienststellen in verfasst kirchlicher Trägerschaft zu der erforderlichen kirchengesetzlichen Verbindlichkeit der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen führt. Für Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft ist dies – einem Urteil des Kirchengenrichtshofs der EKD folgend, auf das sich das Bundesarbeitsgericht bezieht – nicht gegeben. Die bestehende Regelung – nur über das Satzungsrecht der Diakonischen Werke – ist demnach unzureichend, da diese Satzungen rechtlich keine Gesetzesqualität aufweisen.

Des Weiteren bemängelt das Bundesarbeitsgericht, dass die Wahl des anzuwendenden Tarifes, Bundesangestelltentarifvertrag kirchliche Fassung (BAT-KF) oder Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie (AVR.DW.EKD), nach der bestehenden Regelung bei der Dienststelle liege und somit im rein arbeitgeberseitigem Ermessen. Die Frage, welches Tarifwerk anzuwenden ist, muss der paritätisch von Dienstgebern und Dienstnehmern besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission vorbehalten bleiben (vgl. unten zu III 1.).

Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass den Gewerkschaft, wenn ihnen zulässigerweise schon kein Streikrecht eingeräumt wird, alle Möglichkeiten der Beteiligung an der Arbeitsrechtsetzung auf dem „Dritten Weg“ eingeräumt werden müssen (vgl. unten zu III 2.).

Schließlich hat sich das Bundesarbeitsgericht zu den Standards des Schlichtungsverfahrens geäußert (vgl. unten zu III 3.).

Der Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes ist den Kreissynodalvorständen der Evangelischen Kirche von Westfalen und den Beteiligten der Arbeitsrechtsetzung zur Stellungnahme vorgelegt worden (vgl. Anlagen 3 – 10). Nach einer Anhörung der Beteiligten zum Entwurf (vgl. Anlage 15) wurde eine zweite schriftliche Stellungnahmemöglichkeit mit kurzer Frist eingeräumt (vgl. Anlagen 11 – 14). Der Ständige Kirchenordnungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 23. September 2013 mit der Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes beschäftigt (vgl. Anlage 16).

Die vorgelegten Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes nehmen die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichtes mit dem Ziel auf, das kollektive kirchliche Arbeitsrecht im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe „streikfest“ zu machen.

III Die Änderungen im Arbeitsrechtsregelungsgesetz im Einzelnen

1. Kirchengesetzliche Verbindlichkeit von Regelungen

Das Bundesarbeitsgericht stellt klar, dass der „Dritte Weg“ als Mittel eines fairen Interessenausgleiches bei der Regelung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen und diakonischen Bereich nur funktionieren kann, wenn das Ergebnis dieser Verhandlungen einschließlich einer darauf gerichteten Schlichtung für die Arbeitsvertragsparteien verbindlich und einer einseitigen Abänderung durch dem Dienstgeber entzogen ist. Auf Seite 59, Randnummer 119, führt das Bundesarbeitsgericht dazu aus:

„Dieses Ziel wird allerdings verfehlt, wenn der Dienstgeberseite die Möglichkeit eröffnet ist, zwischen mehreren auf einem „Dritten Weg“ zu Stande gekommenen Regelungen wählen zu können. Ein solches Wahlrecht verlagert faktisch die Festlegung von Arbeitsbedingungen auf die jeweilige Einrichtungsebene und überlässt sie dem Dienstgeber. Nicht eine im Voraus feststehende Arbeitsrechtliche Kommission, in der die Repräsentanten der Einrichtung mitwirken, bestimmt über die Arbeitsbedingungen der Dienstnehmer sondern der dortige Dienstgeber. Das ist mit den Strukturprinzipien des „Dritten Weges“ ebenso unvereinbar wie kirchen- oder satzungsrecht geregelte einseitige Abweichungsbefugnisse für Einrichtungen. ... In all diesen Fällen wird gerade nicht im Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechend gemeinsam durch Vertreter der Dienstgeber- oder Dienstnehmerseite in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium über den Inhalt von Arbeitsrechtsregelungen gleichberechtigt verhandelt.“

Aus diesen Vorgaben zieht der hier vorgelegte Entwurf die folgenden Konsequenzen:

a) § 3 Abs. 2 ARRG

Die vorgeschlagene Neuregelung präzisiert das Erfordernis, dass allen Arbeitsverträgen die von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen zu Grunde zu legen sind. Ausdrücklich wird jetzt klargestellt, dass die „Bezugnahmeklausel“ Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist und Vertragsbestandteil die jeweils gültige Fassung der Arbeitsrechtsregelungen ist.

b) § 3 Abs. 3 ARRG

Die Notwendigkeit, für die Verbindlichkeit von Arbeitsrechtsregelungen auch in Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft eine kirchengesetzliche Grundlage zu schaffen, ist im § 3 Abs. 3 der Neuregelung dadurch umgesetzt, dass er diese Vorgabe ausdrücklich in einem Kirchengesetz normiert. Dies bezieht sich sowohl auf die Verbindlichkeit und die normative Wirkung von Arbeitsrechtsregelungen (§ 3 Abs. 1), als auch auf die Verpflichtung, die Anwendung der beschlossenen Arbeitsrechtsregelung in der jeweils geltenden Fassung in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren (§ 3 Abs. 2).

Darüber hinaus findet sich eine gesetzliche Verweisungsnorm auf das Satzungsrecht der Diakonischen Werke, durch die deren jeweils entsprechende Vorschriften ebenfalls in der vom Bundesarbeitsgericht geforderten Weise kirchengesetzlich legitimiert werden.

c) § 3 Abs. 4 ARRG

Mit diesem Änderungsvorschlag werden einseitige Wahlmöglichkeiten der diakonischen Dienstgeber ohne Beteiligung der Dienstnehmer ausgeschlossen. Der Arbeitsrechtlichen Kommission wird die Möglichkeit an die Hand gegeben, für einzelne Mitglieder eines Dia-

konischen Werkes die Anwendung nicht des BAT-KF, sondern die der AVR.DW.EKD zu beschließen. Damit können die Mitglieder der Diakonischen Werke zukünftig keine anderen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als die o. g. für die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Grunde legen.

Die Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe etliche diakonische Träger bereits die AVR.DW.EKD anwenden. Ein unmittelbarer Umstieg auf die Regelungen des BAT-KF ist sowohl in rechtlicher als auch in tatsächlicher Hinsicht nicht möglich. Allein für die Kontinuität des Arbeitsrechtes muss es daher eine dynamische Bezugnahme auch auf die Regelungen der AVR.DW.EKD geben können.

d) § 23 Abs. 1 Satz 2 ARRG

Der neu eingefügte Satz 2 in § 23 stellt klar, dass auch für die diakonischen Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft die Anwendbarkeit des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes und die erforderliche Verbindlichkeit der auf dieser Grundlage geschaffenen Regelungen gelten.

e) Artikel 2 Übergangsbestimmung

Mit der Übergangsregelung erhalten die bereits bestehenden AVR-Anwender die Möglichkeit, auch zukünftig die AVR-DW-EKD beizubehalten. Voraussetzung ist ein feststellender der Arbeitsrechtlichen Kommission, dass bereits am 20.11.2012 die AVR-DW-EKD angewandt wurden. Der Stichtag ist dabei der Tage der Verkündung der Urteile des Bundesarbeitsgerichtes. Sollte ein feststellender Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zu Stande kommen, wird die Anrufung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission ermöglicht.

2. Mitwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften

Diese Änderungsvorschläge betreffen die Mitwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften. Das Bundesarbeitsgericht stellt fest, dass ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes kollektives Regelungsverfahren einer gewerkschaftlichen Unterstützung der Dienstnehmerseite nicht entgegenstehe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft sei nicht darauf gerichtet, Gewerkschaften von Verhandlungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen oder Schiedskommissionen fernzuhalten und sie daran zu hindern, auf Grund eigener Entscheidungen ihr Sach- und Fachwissen in das Verfahren zugunsten der Dienstnehmer einzubringen. Auf Seite 58 unter der Randnummer 118 führt das Bundesarbeitsgericht dazu aus:

„Eine organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in das Verfahren des „Dritten Weges“ zu regeln ist zwar Aufgabe der Kirche, der hierbei ein Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht. Sie darf diesen jedoch nicht dazu nutzen, Gewerkschaften durch Besetzungsregeln für Arbeitsrechtliche Kommissionen und Schiedskommissionen von einer frei gewählten Mitwirkung am „Dritten Weg“ auszuschließen.“

Daraus und aus dem Grundsatz der praktischen Konkordanz folgt, dass zwar kein Streikrecht eingeräumt wird, es den Gewerkschaften aber im Übrigen ermöglicht werden muss, möglichst umfassend nach ihren Vorstellungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitzuwirken. Hierbei muss an alle Gewerkschaften gedacht werden, d. h. sowohl an die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) als auch an die gegenwärtigen Partner in der Ar-

beitsrechtlichen Kommission (vkm, Marburger Bund), wie auch an andere Arbeitnehmerverbände.

Aus diesen Vorgaben zieht der vorgelegte Entwurf folgende Konsequenzen:

a) § 6 Abs. 1 ARRG

Durch die Einfügung des Satzes 2 wird klargestellt, dass es sich bei den Mitarbeitervereinigungen sowohl um Berufsverbände als auch um Gewerkschaften handeln kann. In der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe waren auch bisher schon neben den Berufsverbänden auch die Gewerkschaft Marburger Bund vertreten.

b) § 5 Abs. 4 ARRG

Die Änderung des bisherigen § 6 Abs. 2 geht auf das Grundverständnis bei den Gewerkschaften ein. Nach kirchlichen Vorstellungen wirken in der Arbeitsrechtlichen Kommission Dienstgeber und Dienstnehmer der Einrichtungen zusammen. Gewerkschaftsvorstellung ist, das unabhängige Gewerkschaftsmitarbeitende für die Dienstnehmerseite verhandeln. Die Regelung ist bereits vor 10 Jahren dadurch geöffnet worden, dass ein Drittel Gewerkschaftsmitarbeitende zugelassen wird. Im Sinne des Erfurter Urteils wird nun vorgeschlagen, dieses Quorum so zu erhöhen, so dass nur noch die Hälfte der Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter in kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen beschäftigt sein müssen.

Allerdings wird das Erfordernis dieses Quorums nicht wie bisher auf die Dienstnehmerseite beschränkt. Auch für die Dienstgeberseite wird es nun möglich, dass sie sich von Personen in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten lässt, die nicht im kirchlichen Dienst tätig sind. Da die Regelung sowohl die Dienstnehmer als auch die Dienstgeber betrifft, findet sich die Neuregelung für beide Seiten in dem neu gefassten § 5 Abs. 4.

c) § 5 Abs. 3 ARRG

Auch die Änderung von § 5 Abs. 3 ermöglicht die Berücksichtigung eines anderen Grundverständnisses bei den Gewerkschaften. Die gegenwärtige Regelung, dass alle Vertreterinnen und Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission evangelisch sein müssen, entspricht der Vorstellung von der Dienstgemeinschaft. Sie kann aber in Konflikt mit der gewerkschaftlichen Vorstellung von der Unabhängigkeit der dort Mitwirkenden geraten. § 9 ARGG-EKD sieht weder die Befähigung zum Prebyteramt noch eine ACK-Klausel für Vertreterinnen und Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission vor. An der Befähigung zum Presbyteramt kann daher als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht festgehalten werden.

3. Besetzung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission insbesondere der Position der oder des Vorsitzenden

Zu der Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens führt das Bundesarbeitsgericht auf Seite 57, Randnummer 117, aus:

„Ein solches Schlichtungsverfahren kann dem Grunde nach zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts geeignet sein, wenn die mit dessen Entscheidungsstrukturen verbundenen Unwegbarkeiten sowie die Verlagerung der Konfliktlösung auf ei-

ne andere Verhandlungsebene schon in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Bereitschaft zum Kompromiss fördert und so ein „kollektives Betteln“ der Dienstnehmerseite ausschließt. Das setzt aber voraus, dass die Anrufung der Schiedskommission und die Überleitung des Verfahrens in dieses Gremium der Dienstnehmerseite uneingeschränkt offen steht und im Falle einer Nichteinigung beider Seiten die Unabhängigkeit und Neutralität des Vorsitzenden der Schlichtungskommission nicht in Frage steht und auch durch das Bestellungsverfahren gewährleistet wird.“

Aus diesen Vorgaben zieht der vorgelegte Entwurf folgende Konsequenzen:

§ 16 ARRГ

Das Besetzungsverfahren für die Arbeitsrechtliche Schiedskommission ist in § 16 geregelt. Zuständig für die Durchführung des Verfahrens zur Bildung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission ist derzeit die oder der Vorsitzende des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichtes der Evangelischen Kirche im Rheinland. Das Verfahren ist so gestaltet, dass die Beisitzerinnen und Beisitzer von den entsendenden Stellen bestimmt werden, und die oder der Vorsitzende sowie deren oder dessen Stellvertretung durch übereinstimmende Beschlüsse der entsendenden Stellen gewählt werden. Kommt eine Einigung über die Besetzung der Beisitzerpositionen auf der Dienstnehmerseite nicht zu Stande, entscheidet gegenwärtig die oder der Vorsitzende des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichtes der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die oder der Vorsitzende des Richterkollegiums der Evangelischen Kirche im Rheinland entscheidet auch, wenn keine übereinstimmenden Beschlüsse der entsendenden Stellen zur Wahl der oder des Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission zu Stande kommen.

Der Vorgabe des Bundesarbeitsgerichtes folgend, dass die Unabhängigkeit und Neutralität der oder des Vorsitzenden durch das Bestellungsverfahren zu gewährleisten sind, soll mit der Neufassung dadurch Rechnung getragen werden, dass die Entscheidung dort, wo keine übereinstimmenden Beschlüsse zu Stande kommen, auf die Präsidentin oder den Präsidenten des Kirchenggerichtshofes der EKD übertragen wird. Unabhängigkeit und Neutralität sind zwar auch bei der gegenwärtigen Regelung durch die Übertragung auf die oder den Vorsitzenden des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichtes der Evangelischen Kirche im Rheinland gewährleistet, durch die Übertragung auf leitende Richterperson der Gerichtsbarkeit der EKD wird aber eine größere Distanz geschaffen, die die Vorgaben von Unabhängigkeit und Neutralität noch verstärkt.

Für die Mitglieder der Schiedskommission sieht das ARGG-EKD (anders als bei den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission) die ACK-Klausel vor. Statt der bisherigen Verweisungsregelung wird an dieser Stelle daher die Voraussetzung der Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche aufgenommen.

§ 15 Abs. 5 ARRГ

In § 15 Abs. 5 S. 1 ist in Anpassung an den Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD das Quorum für die Anrufung der Schiedskommission herabgesetzt. Statt dass bisher mindestens sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission die Arbeitsrechtliche Schiedskommission anrufen konnten, genügen zukünftig fünf Mitglieder. Eine größere praktische Bedeutung wird dieser Änderung jedoch nicht zukommen, da erfah-

rungsgemäß die Schiedskommission von neun Mitgliedern – also entweder der gesamten Dienstnehmer- oder der Dienstgeberseite – anrufen wird.

IV. Inkrafttreten

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz besteht wortgleich in den drei Landeskirchen, aus denen die Vertreterinnen und Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden. Änderungen müssen daher abgestimmt von den drei Landessynoden vorgenommen werden. Es ist beabsichtigt, die Landessynode in Westfalen und Lippe im November 2013 mit dem Änderungsentwurf zu befassen und die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland im Januar 2014.

**Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes
über die Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)
vom ...**

Entwurf

Die Landsynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat auf der Grundlage des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013 (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz 2013 – ARGG – EKD) das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**

Das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 11. Januar 2002 (KABl. S. 70) zuletzt geändert am ... (KABl. ...) wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

„(2) In den Arbeitsverträgen ist die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission nach § 19 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren.“
 - b) Es wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Mitglieder der Diakonischen Werke in freier Trägerschaft nach Maßgabe des § 17 des Arbeitsrechtsregelungsgrundgesetzes der EKD. Die Diakonischen Werke sehen dies in ihren Satzungen vor.“
 - c) Es wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann beschließen, dass ein Mitglied eines Diakonischen Werkes in freier Trägerschaft die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland nach den Vorgaben des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelische Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013 (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz 2013 – ARGG-EKD) beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen anwendet. Kommt ein Beschluss nach Satz 1 nach zweimaliger Abstimmung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zu Stande, kann die Arbeitsrechtliche Schiedskommission im Verfahren nach § 15 Absatz 5 angerufen werden. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission entscheidet endgültig.“

2. In § 5 wird der bisherige Absatz 3 gestrichen.
Er wird wie folgt neu gefasst:
„(3) Mehr als die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter nach § 6 und mehr als die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter nach § 7 müssen im kirchlichen Dienst tätig sein. Kommt zwischen den entsendenden Stellen keine Einigung zu Stande, muss jeweils mehr als die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter einer entsendenden Stelle im kirchlichen Dienst tätig sein.“
3. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Mitarbeitervereinigungen“ die Worte „und Gewerkschaften“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - c) Absatz 3 wird Absatz 2,
 - d) Absatz 4 wird Absatz 3,
 - e) Absatz 5 wird Absatz 4.
 - f) Im neuen Absatz 2 werden jeweils nach dem Wort „Mitarbeitervereinigungen“ die Worte „und Gewerkschaften“ eingefügt.
 - g) Im neuen Absatz 4 werden nach den Worten „eine Mitarbeitervereinigung“ die Worte „oder Gewerkschaft“ und nach den Worten „verbleibende Mitarbeitervereinigungen“ die Worte „und Gewerkschaften“ eingefügt.
4. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird Satz 3 gestrichen.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 wird nach den Worten „Arbeitsrechtliche Kommission“ der Halbsatz „, das im kirchlichen Dienst beschäftigt wird,“ eingefügt.
5. § 15 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.
 - b) In Absatz 5 Satz 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.
6. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) § 16 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Ordentliches Mitglied oder stellvertretendes Mitglied kann nur sein, wer Glied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört oder deren Gastmitglied ist oder dem Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland Westfalen) angehört und das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.“
 - b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Kommt eine Einigung nicht zu Stande entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Kircheng Gerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.“
 - c) Absatz 5 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Kommen übereinstimmende Beschlüsse nicht zu Stande, werden sie von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Kircheng Gerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt.“
 - d) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 6.

7. In § 23 Absatz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:
„Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind für alle kirchlichen Körperschaften und für alle Mitglieder der Diakonischen Werke in freier Trägerschaft verbindlich.“

Artikel 2 Übergangsbestimmung

Stellt die Arbeitsrechtliche Kommission mit Beschluss fest, dass ein Mitglied eines Diakonischen Werkes in freier Trägerschaft am 20. November 2012 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen angewendet hat, kann dieses Mitglied auf der Grundlage dieses Beschlusses diese Arbeitsrechtsregelungen weiterhin anwenden. Kommt ein Beschluss nach Satz 1 nach zweimaliger Abstimmung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zu Stande, kann die Arbeitsrechtliche Schiedskommission im Verfahren nach § 15 Absatz 5 Arbeitsrechtsregelungsgesetz angerufen werden. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission entscheidet endgültig.

Artikel 3 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. April 2014 in Kraft, jedoch nicht vor Inkrafttreten gleicher Kirchengesetze der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche.

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
§ 1 Grundsatz		
<p>¹ Der Dienst in der Kirche ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. ² Der Gehorsam gegenüber diesem Auftrag erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von kirchlichen Leitungsorganen sowie von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und findet auch in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts seinen Ausdruck.</p>		
§ 2 Bildung und Aufgaben der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeits- rechtlichen Kommission		
<p>(1) Für die Ordnung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke eine Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission (ARK-RWL) gebildet.</p>		
<p>(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu treffen, die den Inhalt,</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen (Arbeitsrechtsregelungen).		
(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung beratend mit.		
§ 3 Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen		
(1) ₁ Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Absatz 2 und die von der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Schiedskommission nach § 19 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind verbindlich und wirken normativ. ₂ Die Arbeitsrechtsregelungen treten mit dem darin bestimmten Datum in Kraft.		
(2) <u>Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen entsprechen.</u>	<i>(2) In den Arbeitsverträgen ist die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission nach § 19 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren.</i>	<i>Präzisierung, um die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen der ARK zu erhöhen.</i>
	<i>(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Mitglieder der Diakonischen Werke in freier Trägerschaft nach Maßgabe des § 17 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der</i>	<i>Kirchengesetzliche Normierung der Verbindlichkeit von Arbeitsrechtsregelungen für die Mitglieder der Diakonischen Werke.</i>

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
	<i>EKD. Die Diakonischen Werke sehen dies in ihren Satzungen vor.</i>	
	<i>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann beschließen, dass ein Mitglied eines Diakonischen Werkes in freier Trägerschaft die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland nach den Vorgaben des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelische Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013 (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz 2013 – ARGG-EKD) beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen anwendet. Kommt ein Beschluss nach Satz 1 nach zweimaliger Abstimmung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zu Stande, kann die Arbeitsrechtliche Schiedskommission im Verfahren nach § 15 Absatz 5 angerufen werden. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission entscheidet endgültig.</i>	<i>Ausschluss von einseitigen Wahlmöglichkeiten der diakonischen Dienstgeber ohne Beteiligung der Dienstnehmer.</i>
§ 4 Kirchlicher Dienst		
Kirchlicher Dienst im Sinne dieses Kirchengesetzes ist die berufliche Beschäftigung sowie die Beschäftigung zur Ausbildung bei einer		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>öffentlich-rechtlichen kirchlichen Körperschaft im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche, beim Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland, Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen oder Diakonischen Werk der Lippischen Landeskirche sowie bei einem anderen Rechtsträger, der einem dieser Diakonischen Werke angeschlossen ist.</p>		
<p>A b s c h n i t t 2 Arbeitsrechtliche Kommission</p>		
<p>§ 5 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission</p>		
<p>(1) ¹ Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören achtzehn Mitglieder an. ² Neun Mitglieder werden als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandt. ³ Neun Mitglieder werden als Vertreterinnen und Vertreter der kirchlichen Arbeitgeber entsandt.</p>		
<p>(2) ¹ Für jedes Mitglied wird eine bestimmte Stellvertreterin oder ein bestimmter Stellvertreter bestellt. ² Im Vertretungsfall nimmt das stellvertretende Mitglied alle Rechte und Pflichten eines ordentlichen Mitgliedes wahr. ³</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
Die entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) können für die von ihnen entsandten stellvertretenden Mitglieder allgemein oder für die einzelne Sitzung eine von Satz 1 abweichende Regelung treffen. ⁴ Eine abweichende Regelung kann für einzelne Sitzungen auch zwischen den entsendenden Stellen der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 6) und zwischen den entsendenden Stellen der kirchlichen Arbeitgeber (§ 7) getroffen werden. ⁵ Werden allgemein abweichende Regelungen getroffen, sind diese der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission mitzuteilen.		
<u>(3) Ordentliches Mitglied oder stellvertretendes Mitglied kann nur sein, wer die Befähigung zum Amt einer Presbyterin oder eines Presbyters oder einer oder eines Kirchenältesten in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder zu entsprechenden Ämtern in einer evangelischen Freikirche, die einem Diakonischen Werk einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen ist, besitzt oder ordinierte Amtsträgerin oder ordinerter Amtsträger in einer dieser Kirchen ist.</u>	Absatz 3 wird gestrichen	<i>§ 9 ARGG-EKD sieht eine ACK-Klausel für Vertreterinnen und Vertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht vor. An der Befähigung zum Presbyteramt kann daher als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht festgehalten werden.</i>
	<i>(3) Mehr als die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter nach § 6 und mehr als die Hälfte</i>	<i>Abs. 3 wird statt des bisherigen § 6 Abs. 3 aufgenommen und führt ebenfalls zur Lockerung</i>

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt.		
(2) <u>Zwei Drittel der von den Mitarbeitervereinigungen entsandten Vertreterinnen und Vertreter müssen im kirchlichen Dienst tätig sein.</u>		<i>Regelungen aufgenommen in § 5 Abs. 4, weil sie jetzt nicht mehr nur für die Dienstnehmerseite, sondern gleichermaßen für die Dienstgeberseite gilt.</i>
(3) ₁ Die Mitarbeitervereinigungen einigen sich auf die Zahl der von jeder einzelnen Mitarbeitervereinigung nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreterinnen und Vertreter. ₂ Kommt bis spätestens drei Monate vor Ablauf der bisherigen Amtszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) eine Einigung nicht zustande, entscheidet die oder der Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission auf Grund der Mitgliederzahlen, die ihr oder ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind.	Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften	Klarstellende Erläuterung Klarstellende Erläuterung
(4) Die Entscheidung, welche Vertreterinnen und Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden, wird der oder dem bisherigen Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission mitgeteilt.		
(5) Scheidet eine Mitarbeitervereinigung aus der Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission aus, werden für die von ihr entsandten ausscheidenden Vertreterinnen und Vertreter von den verbleibenden Mitarbeitervereinigun-	Mitarbeitervereinigung oder Gewerkschaft	Klarstellende Erläuterung

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
gen für den Rest der Amtszeit nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 neue Vertreterinnen oder Vertreter entsandt.	Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften	Klarstellende Erläuterung
§ 7 Vertreterinnen und Vertreter der kirchlichen Arbeitgeber		
(1) ₁ Für die kirchlichen Arbeitgeber entsenden die Evangelische Kirche im Rheinland und die Evangelische Kirche von Westfalen und deren Diakonische Werke jeweils zwei Vertreterinnen oder Vertreter, die Lippische Landeskirche und deren Diakonisches Werk eine gemeinsame Vertreterin oder einen gemeinsamen Vertreter. ₂ Satz 1 gilt entsprechend für die Entsendung der als stellvertretende Mitglieder zu entsendenden Vertreterinnen und Vertreter.		
(2) § 6 Absatz 4 gilt entsprechend.		
§ 8 Amtszeit, Amtsdauer		
(1) Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beträgt vier Jahre.		
(2) ₁ Die Mitglieder werden für die Dauer einer Amtszeit, bei einer Nachentsendung für den Rest der laufenden Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsandt. ₂ Sie bleiben bis zur Übernahme der Amtsgeschäfte durch die neu in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Mitglieder im Amt.		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
(3) Die erneute Entsendung der bisherigen ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder ist zulässig.		
(4) ¹ Das Amt eines ordentlichen Mitgliedes oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn es sein Amt niederlegt oder von der entsendenden Stelle abberufen wird. ² In diesem Fall wird von der Stelle, die die Ausgeschiedene oder den Ausgeschiedenen entsandt hatte, für den Rest der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich ein neues ordentliches oder stellvertretendes Mitglied entsandt. ³ Bis zur Entsendung des neuen ordentlichen Mitgliedes nimmt dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter die frei gewordene Stelle ein. ⁴ Bei deren oder dessen Verhinderung kann für eine einzelne Sitzung ein anderes stellvertretendes Mitglied dazu bestimmt werden, die freie Stelle einzunehmen. ⁵ Satz 4 gilt entsprechend beim Ausscheiden eines stellvertretenden Mitgliedes bis zur Entsendung des neuen stellvertretenden Mitgliedes.		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>§ 9 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission</p>		
<p>(1) ¹ Die Arbeitsrechtliche Kommission ist unabhängig. ² Ihre Mitglieder sind in ihren Entscheidungen an Weisungen nicht gebunden. ³ <u>Sie handeln in Bindung an die Bekenntnisgrundlagen ihrer Kirche.</u> ⁴ In der Ausübung ihres Amtes dürfen die Mitglieder nicht behindert werden. ⁵ Die ordentlichen und die stellvertretenden Mitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission weder benachteiligt noch begünstigt werden. ⁶ Sie führen ihr Amt unentgeltlich; notwendige Auslagen und entgangener Arbeitslohn werden ihnen erstattet.</p>	<p>Satz 3 wird gestrichen</p>	<p><i>Streichung erforderlich, da an der Voraussetzung der Befähigung zum Presbyteramt nicht festgehalten wird.</i></p>
<p>(2) ¹ Einem ordentlichen Mitglied oder einem stellvertretenden Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder teilweise aufgelöst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann. ² Wird die Dienststelle aufgelöst, ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren</p>	<p>Arbeitsrechtliche Kommission, das im kirchlichen Dienst beschäftigt wird,</p>	<p>Der Kündigungsschutz kann sich nur auf Mitglieder beziehen, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind.</p>

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
Zeitpunkt gekündigt werden muss. ³ Satz 1 gilt entsprechend für die Kündigung von ehemaligen ordentlichen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes.		
(3) Den im kirchlichen Dienst beschäftigten Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission ist die für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge oder ihres Erholungsurlaubs innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.		
(4) ¹ Die als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandten ordentlichen Mitglieder, die im kirchlichen Dienst beschäftigt werden, sind auf ihren Antrag zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit freizustellen. ² Die Freistellung erfolgt jeweils bis zum Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. ³ Den Anstellungsträgern werden die Bruttopersonalkosten für freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Anteil der Zeit der Freistellung zu der mit den freigestellten Mit-		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
arbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entsprechen, auf Anforderung erstattet.		
(5) Die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gilt als Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.		
(6) Zur Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören insbesondere die Teilnahme an deren Sitzungen sowie an den Sitzungen ihrer Fachgruppen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen und die Vorbereitung darauf sowie die damit verbundene notwendige Reisezeit.		
§ 10 Fachgruppen		
(1) ₁ Innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission werden zwei Fachgruppen gebildet, die aus jeweils zehn Mitgliedern bestehen.		
(2) ₁ Die Fachgruppe I besteht aus den vier von der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen entsandten ordentlichen Mitgliedern und dem von der Lippischen Landeskirche und deren Diakonischem Werk entsandten ordentlichen Mitglied oder stellvertretenden Mitglied sowie fünf von den Mitarbeitervereinigungen bestimmten ordentlichen Mitgliedern. ₂ Die Mitarbeitervereinigungen können anstelle eines der		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
von ihnen zu bestimmenden Mitglieder ein stellvertretendes Mitglied bestimmen.		
(3) ₁ Die Fachgruppe II besteht aus den vier von den Diakonischen Werken der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen entsandten ordentlichen Mitgliedern und dem von der Lippischen Landeskirche und deren Diakonischem Werk entsandten ordentlichen Mitglied oder stellvertretenden Mitglied sowie fünf von den Mitarbeitervereinigungen bestimmten ordentlichen Mitgliedern. 2 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.		
(4) ₁ Die zu Mitgliedern der Fachgruppen bestellten ordentlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden von den für sie bestellten stellvertretenden Mitgliedern vertreten. 2 Die zu Mitgliedern der Fachgruppen bestellten stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden von den Mitgliedern vertreten, zu deren Stellvertreterin oder Stellvertreter sie bestellt sind.		
(5) ₁ Die Entscheidung der Mitarbeitervereinigungen sowie die Entscheidung der Lippischen Landeskirche und ihres Diakonischen Werkes, welche Vertreterinnen oder Vertreter für die jeweilige Fachgruppe bestimmt werden, werden der oder dem Vorsitzenden der Arbeits-		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
rechtlichen Kommission mitgeteilt. ² Hat ein vorzeitig ausgeschiedenes ordentliches oder stellvertretendes Mitglied einer Fachgruppe angehört, tritt das nach § 6 Absatz 5 oder § 8 Absatz 4 nachentsandte ordentliche oder stellvertretende Mitglied auch in der Fachgruppe an dessen Stelle.		
§ 11 Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission		
(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird von ihrer oder ihrem bisherigen Vorsitzenden zu ihrer ersten Sitzung eingeladen und bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden geleitet.		
(2) ¹ Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus der Mitte ihrer ordentlichen Mitglieder jeweils für die Dauer eines Jahres eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden. ² Die oder der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandten Mitglieder oder aus der Gruppe der anderen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission zu wählen. ³ Die oder der stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen.		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
(3) ₁ Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. ₂ Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens sechs ordentlichen Mitgliedern unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. ₃ Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.		
(4) Jedes Mitglied hat das Recht, Punkte zur Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission vorzuschlagen und Anträge zu stellen.		
(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens vierzehn ihrer Mitglieder einschließlich der oder des Vorsitzenden anwesend sind.		
(6) ₁ Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt in Angelegenheiten des § 2 Absatz 2, soweit nicht in diesem Kirchengesetz etwas anderes bestimmt ist, mit den Stimmen von mindestens vierzehn der anwesenden Mitglieder. ₂ In anderen Angelegenheiten beschließt sie mit den Stimmen von mehr als der Hälfte der anwesenden Mitglieder.		
(7) ₁ Über die Beratungen und die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist ein Protokoll zu fertigen. ₂ Das Protokoll ist von der		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
oder dem Vorsitzenden und von der Schriftführerin oder dem Schriftführer zu unterzeichnen.		
(8) ¹ Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nicht öffentlich. ² Sachkundige Beraterinnen und Berater können zu einzelnen Tagesordnungspunkten hinzugezogen werden.		
(9) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung gibt sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung von mehr als der Hälfte der anwesenden Mitglieder bedarf.		
(10) ¹ Für ihre Tätigkeit steht der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Geschäftsstelle zur Verfügung. ² Das Nähere regelt die Arbeitsrechtliche Kommission in der Geschäftsordnung.		
(11) ¹ Die Kosten, die für die ordentlichen und die stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission entstehen, werden von den entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) getragen. ² Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Kosten für die Erstattung der Personalkosten freigestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 Abs. 4) und die Kosten für die Unterstützung der Mitarbeitervereinigungen (§ 13) tragen die Landeskirchen und die Diakonischen Werke,		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
sie verständigen sich über die zu tragenden Anteile. ³ Satz 2 gilt entsprechend für die Kosten, die für die auf Vorschlag der entsendenden Stellen von der Arbeitsrechtlichen Kommission hinzugezogenen sachkundigen Beraterinnen und Berater durch deren Tätigkeit entstehen.		
§ 12 Geschäftsführung der Fachgruppen		
(1) Die jeweilige Fachgruppe wird von der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission zu ihrer ersten Sitzung eingeladen und bis zur Wahl ihrer oder ihres Vorsitzenden geleitet.		
(2) Für die Wahl der oder des Vorsitzenden sowie die Einberufung und Leitung der Sitzungen der Fachgruppe gilt § 11 Absatz 2 und 3 entsprechend.		
(3) Jedes Mitglied der Fachgruppe hat das Recht, im Zusammenhang mit den der Fachgruppe zugewiesenen Angelegenheiten Anträge zu stellen.		
(4) Die Fachgruppe ist beschlussfähig, wenn mindestens acht Mitglieder einschließlich der oder des Vorsitzenden der Fachgruppe anwesend sind.		
(5) ¹ Die Fachgruppe beschließt in ihr zur Entscheidung zugewiesenen Angelegenheiten nach § 2 Absatz 2 mit den Stimmen von min-		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
destens acht der anwesenden Mitglieder. ² Die so beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen gelten als von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Arbeitsrechtsregelungen; § 15 Abs. 4 bleibt unberührt.		
(6) In anderen Angelegenheiten beschließt die Fachgruppe mit den Stimmen von mehr als der Hälfte der anwesenden Mitglieder.		
(7) Für die Protokollführung, die Nichtöffentlichkeit der Sitzungen und die Hinzuziehung sachkundiger Beraterinnen oder Berater gilt § 11 Absatz 7 und 8 entsprechend.		
(8) Für ihre Tätigkeit steht der Fachgruppe die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Verfügung.		
(9) ¹ Die Kosten, die für die Tätigkeit der ordentlichen und der stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Fachgruppe entstehen, werden von den entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) getragen. ² Die Kosten der Geschäftsführung der Fachgruppe I sowie die Kosten, die für die auf Vorschlag der entsendenden Stellen von der Fachgruppe hinzugezogenen sachkundigen Beraterinnen und Berater durch deren Tätigkeit entstehen, werden von der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen zu gleichen Teilen getragen. ³		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>Die Kosten der Geschäftsführung der Fachgruppe II sowie die Kosten, die für die auf Vorschlag der entsendenden Stellen von der Fachgruppe hinzugezogenen sachkundigen Beraterinnen und Berater durch deren Tätigkeit entstehen, werden von den Diakonischen Werken der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen zu gleichen Teilen getragen.</p>		
<p>(10) Weitere Einzelheiten der Geschäftsführung der Fachgruppe können in der Geschäftsordnung nach § 11 Absatz 9 bestimmt werden.</p>		
<p>§ 13 Unterstützung der Mitarbeitervereinigungen</p>		
<p>(1) ¹ Die in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Mitarbeitervereinigungen erhalten zusammen im Kalenderjahr eine finanzielle Unterstützung in Höhe des Jahrestabellenentgelts der Stufe 4 der Entgeltgruppe 13 BAT-KF. ² Diese Mittel sind für die Tätigkeit der von ihnen in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten ordentlichen Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder und für die Inanspruchnahme fachlicher Beratung durch sachverständige Personen zu verwenden. ³ Die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel wird dem Rechnungsprüfungsamt der Rechnungs-</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
prüfungsstelle Düsseldorf der Evangelischen Kirche im Rheinland nachgewiesen.		
(2) ¹ Die Mitarbeitervereinigungen erhalten die Unterstützung durch Überweisung an diejenige unter ihnen, die am stärksten in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten ist. ² Sie verständigen sich über die Anteile der Unterstützung, die jede von ihnen erhält. ³ Kommt bis spätestens drei Monate nach der Überweisung eine Einigung nicht zustande, entscheidet der oder die Vorsitzende der Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland.		
A b s c h n i t t 3		
Verfahren der Arbeitsrechtsregelung		
§ 14		
Tätigwerden der Arbeitsrechtlichen Kommission		
(1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wird die Arbeitsrechtliche Kommission tätig auf Grund <ol style="list-style-type: none"> 1. von Anträgen der in ihr vertretenen Landeskirchen, Diakonischen Werke und Mitarbeitervereinigungen, 2. von Anträgen ihrer Mitglieder, 3. eigenen Beschlusses, 4. von Zurückverweisungen durch die Arbeitsrechtliche Schiedskommission nach § 15 Absatz 6 Satz 2. 		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>(2)₁ Die Fachgruppen werden tätig, wenn ihnen von der Arbeitsrechtlichen Kommission Angelegenheiten zur Vorberatung oder zur Entscheidung zugewiesen werden. ₂ Eine solche Zuweisung erfolgt in der Regel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. an die Fachgruppe I, wenn der von der Angelegenheit betroffene Arbeitsbereich ausschließlich oder überwiegend aus kircheneigenen Mitteln oder Steuermitteln finanziert wird, 2. an die Fachgruppe II, wenn der von der Angelegenheit betroffene Arbeitsbereich ausschließlich oder überwiegend aus anderen Mitteln finanziert wird. <p>₃ Die Zuweisung kann mit Rahmenbedingungen verbunden werden.</p>		
<p>§ 15 Verfahren bei Arbeitsrechtsregelungen</p>		
<p>(1)₁ Die aufgrund von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission oder ihrer Fachgruppen verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen (§ 2 Absatz 2) werden den in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Landeskirchen, Diakonischen Werken und Mitarbeitervereinigungen von der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission oder in deren oder dessen Auftrag zugeleitet. ₂ Die Landeskirchen und Diakonischen Werke machen die</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
Arbeitsrechtsregelungen nach Maßgabe der für ihren jeweiligen Bereich maßgeblichen Regelungen bekannt. ³ Sie können Regelungen über eine gemeinsame Bekanntmachung treffen.		
(2) Haben in einer Angelegenheit im Sinne von § 2 Absatz 2, die nicht einer Fachgruppe zur Entscheidung zugewiesen ist, bei der erstmaligen Abstimmung in der Arbeitsrechtlichen Kommission mindestens neun, jedoch weniger als vierzehn Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, hat die Arbeitsrechtliche Kommission auf Verlangen von mindestens <u>sechs</u> ihrer Mitglieder, die an der Beratung teilgenommen haben, in derselben oder der nächsten Sitzung erneut über die Angelegenheit zu beraten.	fünf	Anpassung an den Entwurf des ARGG der EKD
(3) ¹ Haben in einer Angelegenheit im Sinne von § 2 Absatz 2, die einer Fachgruppe zur Entscheidung zugewiesen ist, bei der Abstimmung in der Fachgruppe mindestens fünf, jedoch weniger als acht Mitglieder der Fachgruppe für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, hat die Fachgruppe auf Verlangen von mindestens vier ihrer Mitglieder, die an der Beratung teilgenommen haben, in derselben oder der nächsten Sitzung erneut über die Angelegenheit zu beraten. ² Haben		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
nach dieser erneuten Beratung mindestens fünf, jedoch weniger als acht Mitglieder der Fachgruppe für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, hat die Arbeitsrechtliche Kommission in ihrer nächsten Sitzung über die Angelegenheit zu beraten.		
(4) ¹ Ist eine Angelegenheit im Sinne von § 2 Absatz 2 einer Fachgruppe zur Entscheidung zugewiesen worden, wird die von der Fachgruppe beschlossene Arbeitsrechtsregelung der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission und den entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) zugeleitet. ² Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet über die Arbeitsrechtsregelung, sofern von ihr gesetzte Rahmenbedingungen nicht eingehalten worden sind oder eine der entsendenden Stellen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen eine erneute Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragt hat. ³ Andernfalls hat die Arbeitsrechtliche Kommission die Verbindlichkeit der von der Fachgruppe beschlossenen Arbeitsrechtsregelung festzustellen.		
(5) ¹ Haben nach der erneuten Beratung gemäß Absatz 2 oder der Beratung gemäß Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 in der Arbeitsrechtlichen Kommission mindestens neun, jedoch weniger als vierzehn Mitglieder der Ar-		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>beitsrechtlichen Kommission für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, kann von mindestens <u>sechs</u> Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission, die an der Beratung teilgenommen haben, innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat die Arbeitsrechtliche Schiedskommission angerufen werden. ² Die in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Landeskirchen, Diakonischen Werke und Mitarbeitervereinigungen werden über die Anrufung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission unterrichtet.</p>	<p>fünf</p>	<p>Anpassung an den Entwurf des ARGG der EKD</p>
<p>(6) ¹ Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission entscheidet endgültig. ² Sie kann die Angelegenheit an die Arbeitsrechtliche Kommission zurückverweisen und dabei Empfehlungen für deren Beratung und Entscheidung geben. ³ Sie kann dabei eine Frist zur Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission setzen. ⁴ Über eine nach den Sätzen 2 und 3 an sie zurückverwiesene Angelegenheit entscheidet die Arbeitsrechtliche Kommission endgültig. ⁵ Nach Ablauf einer nach Satz 3 gesetzten Frist trifft die Arbeitsrechtliche Schiedskommission innerhalb von drei Monaten eine Entscheidung, solange eine Entscheidung nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission getroffen worden ist.</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
(7) ₁ Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission kann nach Absatz 5 Satz 1 nur zu einer vorgeschlagenen Arbeitsrechtsregelung insgesamt angerufen werden. ₂ Eine Anrufung nur zu einem Teil einer vorgeschlagenen Arbeitsrechtsregelung ist unzulässig.		
(8) ₁ Die Frist nach Absatz 4 Satz 2 beginnt mit dem Tag nach Zugang der Mitteilung der Arbeitsrechtlichen Kommission über die beschlossene Arbeitsrechtsregelung bei der entsendenden Stelle. ₂ Die Anrufungsfrist nach Absatz 5 Satz 1 beginnt mit dem Tag nach der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission, in der über die Arbeitsrechtsregelung abgestimmt worden ist.		
(9) ₁ Der Antrag nach Absatz 4 Satz 2 ist mit entsprechender Begründung und einem konkreten Antrag an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zu richten. ₂ Die Anrufung nach Absatz 5 Satz 1 ist mit entsprechender Begründung und einem konkreten Antrag für die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission an deren Geschäftsstelle zu richten. ₃ Es darf nur ein Antrag gestellt werden, über den in der vorgebrachten Sache zuletzt in der Arbeitsrechtlichen Kommission abgestimmt worden ist.		
A b s c h n i t t 4		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
Arbeitsrechtliche Schiedskommission		
§ 16 Bildung und Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission		
(1) ¹ Zur Entscheidung in Fällen des § 15 Absatz 5 wird eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe (ARS-RWL) aus einer oder einem Vorsitzenden und zehn Beisitzerinnen oder Beisitzern gebildet. ² Für jedes ordentliche Mitglied wird eine erste Stellvertreterin oder ein erster Stellvertreter und eine zweite Stellvertreterin oder ein zweiter Stellvertreter bestellt. ³ Im Vertretungsfall nimmt das stellvertretende Mitglied alle Rechte und Pflichten eines ordentlichen Mitgliedes wahr.		
(2) ¹ Die ordentlichen und die stellvertretenden Mitglieder dürfen nicht der Arbeitsrechtlichen Kommission angehören. <u>² § 5 Absatz 3 gilt entsprechend.</u>	² Ordentliches Mitglied oder stellvertretendes Mitglied kann nur sein, wer Glied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört oder deren Gastmitglied ist oder dem Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland Westfalen) angehört und das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.	Für die Mitglieder der Schiedskommission sieht das ARGG-EKD die ACK-Klausel vor.
(3) ¹ Fünf Beisitzerinnen und Beisitzer werden von den Mitarbeitervereinigungen nach § 6		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
Absatz 1 entsandt. <u>2 Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die oder der Vorsitzende des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche im Rheinland.</u>	<u>2</u> Kommt eine Einigung nicht zu Stande, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Kircheng Gerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.	<i>Unabhängigkeit und Neutralität wird gestärkt.</i>
(4) Fünf Beisitzerinnen und Beisitzer werden von den in § 7 Absatz 1 genannten Stellen entsandt, und zwar von der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und ihren Diakonischen Werken je eine Beisitzerin oder ein Beisitzer und von der Lippischen Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk gemeinsam eine Beisitzerin oder ein Beisitzer.		
(5) <u>1</u> Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden durch übereinstimmende Beschlüsse der entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) gewählt. <u>2 Kommen übereinstimmende Beschlüsse nicht zustande, werden sie von der oder dem Vorsitzenden des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche im Rheinland bestimmt.</u> <u>3</u> Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen weder beruflich im kirchlichen Dienst oder im Dienst einer der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Mitarbeitervereinigungen stehen noch dem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft,	<u>2</u> Kommen übereinstimmend Beschlüsse nicht zu Stande, werden sie von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Kircheng Gerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt	<i>Unabhängigkeit und Neutralität wird gestärkt.</i>

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
eines Diakonischen Werkes oder eines anderen Trägers kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen angehören.		
<u>(6)¹ Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche im Rheinland nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 5 Satz 2 kann von jeder entsendenden Stelle innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Zugang der Entscheidung bei ihr die Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen angerufen werden. ² Diese entscheidet endgültig.</u>		<i>Ein Einspruchsrecht gegen die Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten des Kirchengengerichtshofs ist nicht erforderlich.</i>
<u>(7)¹ Die oder der Vorsitzende des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche im Rheinland sorgt für die Durchführung des Verfahrens zur Bildung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission. ² Sie oder er kann sich der Geschäftsstelle nach § 19 Absatz 6 bedienen.</u>	(6)	<i>Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 6.</i>
§ 17 Amtszeit, Amtsdauer		
<u>(1)¹ Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beträgt vier Jahre. ² Sie stimmt mit der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission zeitlich überein.</u>		
<u>(2)¹ Die ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Schieds-</u>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
kommission werden für eine Amtszeit bestellt. 2 Sie bleiben bis zur Bildung der neuen Arbeitsrechtlichen Schiedskommission im Amt. 3 Hat die Arbeitsrechtliche Schiedskommission am Ende einer Amtszeit ihre Beratung über eine anhängige Sache noch nicht abgeschlossen, entscheidet sie über diese Sache in ihrer bisherigen Besetzung.		
(3) Die erneute Bestellung der bisherigen ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission ist zulässig.		
(4) 1 Das Amt eines ordentlichen oder eines stellvertretenden Mitgliedes endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn es sein Amt niederlegt. 2 Das Amt einer Beisitzerin oder eines Beisitzers sowie einer stellvertretenden Beisitzerin oder eines stellvertretenden Beisitzers endet ferner, wenn sie oder er von der entsendenden Stelle abberufen wird. 3 In diesen Fällen wird für den Rest der Amtszeit ein neues ordentliches oder stellvertretendes Mitglied bestellt. 4 Bis zu dessen Bestellung nimmt das bereits entsandte stellvertretende Mitglied die frei gewordene Stelle ein.		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
§ 18 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission		
₁ Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission ist unabhängig. ₂ Für die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gilt § 9 Abs. 1 bis 3, 5 und 6 entsprechend.		
§ 19 Verfahren und Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission		
(1) ₁ Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission hat die Grundsätze des fairen Verfahrens zu beachten. ₂ Sie ist bei ihrer Entscheidung gemäß § 15 Absatz 6 Satz 1 an den gestellten Antrag insoweit gebunden, als sie ihn nicht überschreiten darf. ₃ Sie kann Einzelheiten in einer Geschäftsordnung regeln.		
(2) ₁ Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission sind nicht öffentlich. ₂ Die Arbeitsrechtliche Kommission sowie ihre Mitglieder, die die Arbeitsrechtliche Schiedskommission angerufen haben, und die entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) sind anzuhören. ₃ Sachkundige Beraterinnen und Berater können zu einzelnen Tagesordnungspunkten hinzugezogen werden.		
(3) ₁ Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
on beschließt mit Stimmenmehrheit in geheimer Beratung. ² An der Abstimmung nehmen alle elf Mitglieder teil, die an der Beratung teilgenommen haben; Stimmenthaltung ist nicht zulässig.		
(4) Wird in einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission eine der entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) oder die Arbeitsrechtliche Kommission vertreten, so ist die Beauftragung dazu auf Verlangen der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission schriftlich nachzuweisen.		
(5) Die Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission werden den in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Landeskirchen und Diakonischen Werken zugeleitet und von diesen nach Maßgabe der für ihren jeweiligen Bereich maßgeblichen Regelungen bekannt gemacht.		
(6) ¹ Der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission steht für ihre Tätigkeit eine Geschäftsstelle zur Verfügung, die beim Landeskirchenamt Detmold errichtet wird. ² Die Geschäftsstelle bestellt die Schriftführerin oder den Schriftführer für die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.		
(7) ¹ Die Kosten für die ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtli-		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>chen Schiedskommission und für die hinzugezogenen sachkundigen Beraterinnen und Berater werden von der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen zu gleichen Teilen getragen. ² Die Kosten für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission werden von der Lippischen Landeskirche getragen.</p>		
<p>A b s c h n i t t 5 Schlussbestimmungen</p>		
<p>§ 20 Nachprüfung der Mitgliedschaft</p>		
<p>Bestehen Bedenken, ob bei einem Mitglied oder stellvertretenden Mitglied die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft bestehen, entscheidet bei Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission die Arbeitsrechtliche Schiedskommission, bei Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission die Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland.</p>		
<p>§ 21 Fortbestand des geltenden kirchlichen Arbeitsrechts</p>		
<p>Das bei In-Kraft-Treten dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes im Gesamtbereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangeli-</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>schen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke auf der Grundlage der bisherigen Arbeitsrechtsregelungsgesetze der drei Landeskirchen geltende kirchliche Arbeitsrecht bleibt für den Gesamtbereich in Kraft, soweit nicht von der Arbeitsrechtlichen Kommission oder von der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission etwas anderes bestimmt wird.</p>		
<p>§ 22 Übergangsbestimmungen</p>		
<p>(1) ¹ Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission nach diesem Arbeitsrechtsregelungsgesetz beginnt mit dessen In-Kraft-Treten; sie dauert bis 31. Dezember 2006. ² Bis zur Konstituierung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission werden ihre Aufgaben von der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission in unveränderter Besetzung wahrgenommen. ³ In dieser Zeit frei werdende Plätze in der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission werden nach den Bestimmungen der bisherigen Arbeitsrechtsregelungsgesetze besetzt.</p>		
<p>(2) ¹ Die oder der Vorsitzende der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission beruft die erste Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission ein und leitet sie bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden. ² Die Mitteilungen nach § 6 Ab-</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
satz 4 und § 7 Absatz 2 über die in die neue Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Vertreterinnen und Vertreter sind der oder dem Vorsitzenden der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten.		
(3) Die erstmalige Zuweisung von Angelegenheiten an die Fachgruppen nach § 14 Absatz 2 kann erfolgen, wenn die Mitteilung nach § 10 Absatz 5 der oder dem Vorsitzenden der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission vorliegt.		
(4) ₁ Die bei In-Kraft-Treten dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes laufende Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission endet mit Ablauf des 31. Dezember 2006. ₂ Frei werdende Plätze werden nach den Bestimmungen dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes neu besetzt.		
(5) Wird an anderer Stelle auf das bisherige Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder einzelne seiner Bestimmungen Bezug genommen, treten das neue Arbeitsrechtsregelungsgesetz und dessen entsprechende Bestimmungen an deren Stelle.		
§ 23 Geltungsbereich		
(1) Dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetz gilt für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und ihres Diakonischen Werkes.		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
	<p>2Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind für alle kirchlichen Körperschaften und für alle Mitglieder der Diakonischen Werke in freier Trägerschaft verbindlich.</p>	<p><i>Erstreckung des Geltungsbereichs ausdrücklich auch auf die Mitglieder der Diakonischen Werke, um die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen der ARK zu erhöhen. Die Regelung korrespondiert mit § 3 Absatz 3.</i></p>
<p>(2) Mit diesem Arbeitsrechtsregelungsgesetz übereinstimmende Arbeitsrechtsregelungsgesetze werden für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und ihres Diakonisches Werkes sowie für den Bereich der Lippischen Landeskirche und ihres Diakonischen Werkes erlassen.</p>		
<p>(3) 1 Wird das rheinische oder das lippische Arbeitsrechtsregelungsgesetz außer Kraft gesetzt, scheiden mit der Außer-Kraft-Setzung die von der Evangelischen Kirche im Rheinland und ihrem Diakonischen Werk entsandten Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder oder das von der Lippischen Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk entsandte gemeinsame Mitglied und gemeinsame stellvertretende Mitglied aus der Arbeitsrechtlichen Kommission aus. 2 In diesem Fall gilt das westfälische Arbeitsrechtsregelungsgesetz bis zu einer Änderung, längstens für eine Dauer von zwei Jahren, mit folgenden Maßgaben:</p> <p>1. Die von den Mitarbeitervereinigungen entsandten bisherigen Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Ar-</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
<p>beitsrechtlichen Kommission bleiben in ihrem Amt. Für die ausgeschiedenen Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die von der ausgeschiedenen Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk entsandt worden sind, werden von den verbleibenden Landeskirchen und Diakonischen Werken durch übereinstimmende Beschlüsse neue Mitglieder und stellvertretende Mitglieder entsandt, § 6 Absatz 4 gilt entsprechend.</p> <p>2. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission bleibt in ihrer bisherigen Besetzung bestehen. Tritt eine Beisitzerin oder ein Beisitzer aus dem Bereich der ausgeschiedenen Landeskirche oder des ausgeschiedenen Diakonischen Werkes von ihrem oder seinem Amt zurück, wird die Entsendung einer Beisitzerin oder eines Beisitzers, die oder der nach § 16 Absatz 3 entsandt ist, von den Mitarbeitervereinigungen aufgehoben, einigen sich die Mitarbeitervereinigungen nicht, entscheidet die oder der Vorsitzende der Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland.</p>		

1. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) Vom 15. November 2001 (KABl. 2002 S. 70)		
Alt	Entwurf	Kurz-Begründung
Dies gilt beim Ausscheiden einer stellvertretenden Beisitzerin oder eines stellvertretenden Beisitzers entsprechend. Die Zahlen der Beisitzerinnen und Beisitzer in § 16 Abs. 1, 3 und 4 werden entsprechend verringert.		
§ 24 Inkrafttreten, Außerkrafttreten		
(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 2002 in Kraft, jedoch nicht vor Inkrafttreten gleicher Arbeitsrechtsregelungsgesetze der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche. ⁶		
(2) Gleichzeitig tritt das westfälische Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 25. Oktober 1979 (KABl. 1979 S. 230) außer Kraft.		

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Weißburger Str. 12, 44135 Dortmund

Mitglied in der Vereinigung kirchlicher
Mitarbeitendenverbände Deutschland

Ev. Kirche von Westfalen
Landeskirchenamt
z.Hd. Herrn Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Pal

Evang. Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt
19.04.13 11576
Anlagen

Juhl 22.4

Anlage 3

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen, unsere Nachricht vom

Auskunft erteilt

Datum

B./bü.

17.04.13

Entwurf 1ARRG Änderung 2013

Sehr geehrte Frau Fischmann-Schulz,
sehr geehrter Herr Juhl, sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

herzlich bedanken wir uns für die Zusendung der ersten Entwürfe zu Änderungen im ARRG und der Satzung der Diakonischen Werke.

Insgesamt sind die am 12. Februar 2013 gemeinsam besprochenen Themen aufgenommen.

Die in § 3 Absatz 4 vorgesehene Erweiterung auf die AVR-DW-EKD wird vom vkm-rwl in dieser pauschalen Weise nicht mitgetragen und soll nicht ins ARRG aufgenommen werden. Wir vertreten die Auffassung, dass im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission RWL ein einheitliches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Dabei wird die Problematik von AVR-Arbeitsverträgen und landeskirchenübergreifend tätigen Einrichtungen in der ARK-RWL zu bearbeiten sein.

Die Erweiterung im § 5 Absatz 3 auf den Internationalen Kirchen-Konvent wird in der Praxis wohl eher leer laufen.

Ausdrücklich begrüßt der vkm-rwl die Erweiterung des Geltungsbereichs im § 23 auf alle Mitglieder des Diakonischen Werkes in freier Trägerschaft.

Zum In-Kraft-Treten ist aber immer noch keine Beteiligung der Sozialpartner vorgesehen. Eine bloße Anhörung vor dem Beschluss der Synode erscheint uns nicht ausreichend.

Zur Novellierung der **Satzung des Diakonischen Werkes** der EKIR bemerken wir Folgendes:

In § 5 Absatz 1 Buchstabe b soll wie oben begründet der letzte Halbsatz nicht aufgenommen werden. Der erste Satz reicht unserer Auffassung nach aus, die Verpflichtung der Mitglieder

ausreichend zu beschreiben, dass nur Regelungen vereinbart werden dürfen, die die ARK-RWL beschlossen hat.

Die Möglichkeit, von bestimmten Satzungsverpflichtungen Ausnahmen zuzulassen, kann sich keinesfalls auf Buchstabe c (Pflichtversicherung KZVK) beziehen. Diese Thematik wird abschließend in der Arbeitsrechtlichen Kommission geklärt.

Auch eine Ausnahme von der Bildung einer Mitarbeitervertretung (Buchstabe d) wird sich nicht durchhalten lassen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Detlef Becker', with a stylized flourish at the end.

Detlef Becker

Anlage 4

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. | Geschäftsstelle Düsseldorf
Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

vorab per Mail

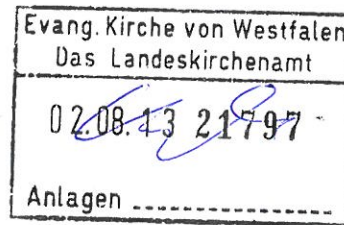
Evangelische Kirche im Rheinland
Herrn KRd Dr. Götz Klostermann
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Stabsstelle
Arbeitsrecht/Justitiariat

Gabriele Fischmann-Schulz
Stabsstellenleitung

Telefon: 0211 6398-230
Telefax: 0211 6398-389
g.fischmann-schulz@diakonie-
rwf.de

Lippische Landeskirche
Frau Kirchenrätin Dr. Ricarda Dill
Leopoldstr. 27
32756 Detmold



Handwritten signature

Evangelische Kirche von Westfalen
Herrn LKR Henning Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Düsseldorf, 31. Juli 2013
ARJ/fi-kl, Stellungn D RWL

Diakonie Rheinland-
Westfalen-Lippe e.V.
Geschäftsstelle Düsseldorf
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

Telefon 0211 6398-0
Telefax 0211 6398-299
info@diakonie-rwf.de
www.diakonie-rwf.de

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Rheinland-Westfalen-Lippe

Ihr Schreiben vom 22.07.2013

Bankverbindung
Bank für Kirche und
Diakonie eG – KD-Bank
Konto 1014155020
BLZ 350 601 90

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Dr. Dill,
sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,
sehr geehrter Herr Juhl,

IBAN DE
79 3506 0190 1014 1550 20
GENODED1DKD

zunächst danken wir herzlich für die Einladung zur Anhörung zur beabsichtigten Neufassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Rheinland-Westfalen-Lippe am Donnerstag, dem 19. September 2013, 14:00 Uhr, in Dortmund.

Sitz des Vereins
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

Für den Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. wird den Termin zur Anhörung Herr Pastor Günther Barenhoff als Sprecher des Vorstandes, Friesenring 32/34 in 48147 Münster sowie Frau Assessorin jur. Kirsten Schwenke, Referentin der Stabsstelle Arbeitsrecht/Justitiariat, Lenaustraße 41 in 40470 Düsseldorf wahrnehmen.

Vorstand
Pastor Günther Barenhoff
Pfarrer Prof. Dr. Uwe Becker
Thomas Oelkers

Zu der beabsichtigten Neufassung, dem Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst geben wir folgende Stellungnahme:

Verwaltungsrat
Pfarrer Karl-Horst Junge
(Vorsitzender)
Pfarrer Jürgen Dittrich
(Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf
Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord
Steuer Nr. 105/5888/1930

Grundsätzlich begrüßen wir es, dass sich die drei Landeskirchen, die Lippische Landeskirche, die Evangelische Kirche im Rheinland und die Evan-

Umsatzsteuer-IdNr.
DE261050567

gelische Kirche von Westfalen zeitnah der Umsetzung der wesentlichen Inhalte der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 20. November 2012 (1 AZR 179/11 sowie 1 AZR 611/11) angenommen haben. Für unsere Mitglieder, insbesondere diejenigen in privatrechtlicher Trägerschaft, ist es von außerordentlicher Bedeutung, dass weiterhin die kirchliche Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg in Rheinland, Westfalen, Lippe und auf der Bundesebene erfolgt.

Die drei Diakonischen Werke Rheinland, Westfalen und Lippe haben ihrerseits bereits Anfang Juni diesen Jahres ihre Satzungen entsprechend angepasst.

Dies beinhaltet vor allem die Möglichkeit, entweder den BAT-KF oder die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD anzuwenden.

Hier gilt es in Sonderheit, dass die kirchlichen Gesetze, einerseits das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Rheinland-Westfalen-Lippe sowie auch die entsprechenden Diakoniegesetze und das ebenfalls in Novellierung befindliche Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD es den diakonischen Unternehmen ermöglichen, unter Beachtung der vom BAG ausgeführten Grundsätze zwischen beiden v. g. Tarifen zu wählen.

Diese Wahl kann nur unter Beteiligung von Gewerkschaften erfolgen. Ein einseitiges Wahlrecht des Arbeitgebers ist nach der Rechtsprechung des BAG im Dritten Weg, jedenfalls wenn Streiks weiterhin ausgeschlossen werden sollen, nicht möglich.

Von daher muss in guter Abstimmung zwischen dem regionalen Arbeitsrechtsregelungsgesetz der drei Landeskirchen Rheinland, Westfalen und Lippe und dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD den Trägern der Diakonie in rechtlich zulässiger Weise ermöglicht werden, entweder den einen oder den anderen Tarif anzuwenden.

Mit der Bundesdiakonie, deren Stellungnahme zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD vom 12. Juli 2013 wir als Kopie beifügen, gehen wir davon aus, dass für die privatrechtlichen Mitglieder der Diakonie vom Grundsatz her zunächst die Anwendung der AVR DW EKD gilt. Die AVR bilden den Flächentarif für die diakonischen Einrichtungen und Träger in gesamt Deutschland.

Sie ermöglichen insbesondere, dass überregional tätige Träger in allen Gliedkirchen der EKD und allen Landesverbänden der Diakonie einheitliches Arbeitsrecht anwenden können.

Für die nur regional tätigen Träger der Diakonie wiederum bietet es einen gewünschten Schutz vor ebenfalls unter der Marke Diakonie arbeitender Konkurrenz, die mit anderen Tarifen aus anderen Landesverbänden im Bereich der jeweiligen Region tätig würden.

Es befindet sich innerhalb der Diakonie auf Bundesebene eine Rahmenbestimmung Mitgliedschaft in Abstimmung, die mglw. noch im Herbst diesen Jahres von der Konferenz für Diakonie und Entwicklung verabschiedet werden soll. Diese Rahmenbestimmung Mitgliedschaft soll u. a. für überregionale Träger klarstellen, in welchem Landesverband ihre grundlegende Zuordnung zur Kirche erfolgt und welche Regeln für ihre unselbständigen Einrichtungen in anderen Landesverbänden gelten.

Sie würde klarstellen, welches Recht anzuwenden ist. Speziell für das Arbeitsrecht ist die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Verbindlichkeit der anzuwendenden Arbeitsrechtsgrundlage angenommen, in dem hier der Fokus auf eine möglichst einheitliche Bundesanwendung gerichtet worden ist.

Gelingt es nicht, EKD-weit die Anwendung der AVR DW EKD als Flächentarif der Diakonie sicherzustellen, sehen wir deutlich die Gefahr der Zersplitterung und der Deregulierung. Dies kann weder im Interesse der Diakonie noch der Landeskirchen hier in Rheinland, Westfalen und Lippe liegen. Letztlich dürfte es auch nicht im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, die in diakonischen Einrichtungen tätig sind.

Mit den Kirchengesetzen, Arbeitsrechtsregelungsgesetz RWL einerseits und dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD andererseits, muss darüber hinaus zumindest sichergestellt sein, dass denjenigen Trägern, die zum Stichtag der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes am 20.11.2012 Anwender der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD waren und es weiterhin sind, durch eine gesetzliche Übergangsregelung diese Anwendung weiterhin ermöglicht wird. Es wäre daher erforderlich, im Arbeitsrechtsregelungsgesetz RWL wie auch im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz eine stichtagsbezogene Übergangsregelung aufzunehmen. Darin würde im Sinne einer reinen Wissenserklärung festgehalten, was zum Stichtag ohnehin feststand. Solch eine Wissenserklärung halten Rechtsgelehrte für mit den BAG Urteilen kompatibel. Aus Sicht der Diakonie spräche andererseits nichts dagegen, wenn die zuständigen ARK'en durch Beschluss feststellten, wer welches kirchliche Arbeitsrecht zum Stichtag angewandt hat und weiter anwendet.

Was die anderen Feststellungen des Bundesarbeitsgerichtes betrifft, sehen wir diese im Arbeitsrechtsregelungsgesetzentwurf gut aufgenommen.

Für die Arbeitsrechtssetzung auf der Grundlage des ARRG-RWL besteht, anders als in anderen Regionen der EKD, nicht die Notwendigkeit, bzgl. der Interessenvertretung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Wege zu beschreiten. Insofern sehen wir unser bisheriges System, das wir als Verbandsprinzip bezeichnet haben, die Möglichkeit der Beteiligung zur Arbeitsrechtssetzung allein durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände, als bestätigt an.

Auch das System der verbindlichen Schlichtung durch einen unabhängigen Dritten wurde vom Bundesarbeitsgericht bestätigt.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:

zu Artikel 1 Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes

zu § 3

Den vorgesehenen Vorrang für den BAT-KF sehen wir im Hinblick auf den auf Bundesebene in den letzten Wochen geführten intensiven Austausch auch mit den anderen Landesverbänden der Diakonie nicht. Vielmehr halten wir es für sinnvoll, wenn die gliedkirchliche Regelung so formuliert wird, dass die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie möglich ist und die Zustimmung dazu der Zuständigkeit der entsprechenden ARK der Diakonie obliegt.

Selbstverständlich wären hier wechselseitige Informationspflichten wie auch die Eintragung in Listen verpflichtend vorzusehen, die eine weitest mögliche Transparenz für die an der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung Beteiligten sicherstellen.

Dies bedingte eine korrespondierende Regelung im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD.

zu § 5

Die Diakonie hat keine Bedenken gegenüber der hier vorgesehenen Öffnung zur ACK-Mitgliedschaft.

Ebenso hält sie die im Entwurf vorgesehene Regelung des Absatzes 4 für sinnvoll. Das bisherige Quorum ist nicht erforderlich. Gleichwohl begrüßt sie es, dass jeweils die Hälfte der Dienstgeberseite wie auch der Dienstnehmerseite im kirchlichen Dienst tätig sein muss.

zu § 6

Die hier vorgesehene Regelung wird begrüßt.

zu § 7

Hier ist keine Änderung vorgesehen, dennoch regt die Diakonie RWL eine solche an.

Es gibt in den letzten Jahren eine deutliche Tendenz, dass die Mitarbeiterzahl bei den Kirchen zurückgeht, während sie bei der Diakonie steigt. Auch auf der Dienstnehmerseite ist für das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterverbänden (Koalitionen) die Anzahl der Beschäftigten maßgebend. Daher schlagen wir vor, dass § 7 Abs. 1 so geändert wird, dass zukünftig die Evangelische Kirche im Rheinland und die Evangelische Kirche von Westfalen jeweils einen Vertreter bzw. Vertreterin, die Diakonischen Werke hingegen jeweils drei Vertreterinnen oder Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden.

zu § 9

Auch diese Regelung ist angemessen.

zu § 16

Das Bundesarbeitsgericht hat insbesondere in dem Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 611/11, wesentliche Ausführungen zum Schlichtungsverfahren gemacht.

Von daher ist es zu begrüßen, dass die Entscheidung im Fall der Nichteinigung der entsendenden Stellen einer Instanz zugewiesen wird, die mit den entsendenden Stellen nicht verbunden ist. Bei der bisherigen Regelung der Entscheidung durch einen unabhängigen Richter bestand zwar auch keine Besorgnis. Eindeutiger ist es jedoch, die Wahl in die Hände des Präsidenten oder der Präsidentin des Kirchengenrichtshofes der EKD zu legen.

zu § 23

Dieser klarstellende Satz, der die Verbindlichkeit der von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission RWL beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen unterstreicht, ist zwar nicht unbedingt erforderlich. Gleichwohl schadet er nicht. Er trägt zur Rechtsklarheit bei.

zu Artikel 2 Inkrafttreten

Es wird das vorgesehene Inkrafttreten zum 1. April 2014 begrüßt. Es ist das frühest denkbare Datum, welches sich durch die unterschiedlichen Tagungen der Synoden der westfälischen, der lippischen und der rheinischen Landeskirche ergibt.

Mit freundlichen Grüßen



Fischmann-Schulz

Anlage

Diakonie 
Deutschland

Evangelischer Bundesverband

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

Evangelische Kirche in Deutschland
EKD

Kirchenamt

Herrn OKR Detlev Fey

Postfach 21 02 20

30402 Hannover

Vorab per E-Mail

Evang. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt

02.08.13 21798

Anlagen

Vorstand
Recht, Sozialökonomie und
Personal

Dr. Jörg Kruttschnitt
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 65211-1608
Telefax: +49 30 65211-3608
joerg.kruttschnitt@diakonie.de

Berlin, 12. Juli 2013

Entwurf eines Kirchengesetzes über die Regelung der Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013- ARGG-EKD 2013) (Stand: 11. April 2013)

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Telefon: +49 30 652 11-0
Telefax: +49 30 652 11-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Fey,

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

die Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband – begrüßt den Entwurf. Das Gesetz stellt die Grundsätze für die kirchengemäße Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie dar. Gleichzeitig macht es deutlich, dass im kirchlichen Arbeitsrecht sowohl der Dritte, als auch der kirchengemäße Zweite Weg nebeneinander bestehen und ihre Berechtigung haben.

Ev. Kreditgenossenschaft
Stuttgart
Konto-Nr. 405 000
BLZ 520 604 10
BIC: GENODEF1EK1
IBAN:
DE42520604100000405000

USt-IdNr.: DE 147801862

Mit dem neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz wird auch die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission DW EKD (zukünftig Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland), die beim Bundesverband angesiedelt ist, auf eine ausdrückliche kirchenrechtliche Grundlage gestellt.

Behindertengerechter Parkplatz
in der Tiefgarage

Das Bundesarbeitsgericht hat am 20.11.2012 mit seinen beiden Urteilen zum Streikverbot in Kirche und Diakonie (1 AZR 611/11 und 1 AZR 179/11) wegweisende Entscheidungen zur kirchlichen Arbeitsrechtssetzung getroffen. Mit dem Gesetzesentwurf zum ARGG-EKD 2013 werden die darin aufgestellten Voraussetzungen zur rechtlich verbindlichen Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg und im kirchengemäßen Zweiten Weg umgesetzt. Das Gesetz normiert die Grunds-

ätze der kirchengemäßen Arbeitsrechtssetzung und legt auch Einzelregelungen für die beiden Wege fest.

Kirchenpolitisch wünschenswert ist die Übernahme des ARGG durch die Landeskirchen. Fragen, die nicht unbedingt einer Regelung in diesem Gesetz bedürfen, sollten offen gelassen werden um eine möglichst breite Anwendung des Gesetzes zu ermöglichen und den Landeskirchen einen Gestaltungsspielraum im Rahmen ihrer Tradition zu erhalten. Es ist daher zu fragen ob das Quorum derjenigen Mitarbeitenden, die im kirchlich/diakonischen Dienst stehen, nicht der gliedkirchlichen Regelung zugänglich sein sollte.

Weiterhin bitten wir zu überlegen, ob es nicht hilfreich sein könnte in ARGG darauf hinzuweisen, dass es notwendig sein wird, Übergangsregelungen zu schaffen um diakonische Einrichtungen, die das jeweilige Recht nicht oder nicht zur Gänze anwenden, dieses in Zukunft zu ermöglichen.

Wir bitten zu überprüfen, ob eine andere Reihenfolge der Paragraphen das Gewollte nicht besser zum Ausdruck bringt. Der § 6 ist sachlich auf die §§ 2 und 3 bezogen, so dass zu prüfen ist, ob er nicht direkt an § 3 anschließen sollte.

Bei folgenden Regelungsvorschlägen sehen wir insgesamt Änderungs- oder Ergänzungsbedarf:

Zu § 4 Verbindlichkeit

In § 4 wird die Verbindlichkeit der Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts normiert. Dies stellt einen der wichtigsten Grundsätze der BAG-Urteile vom 20.11.2012 dar. Wir begrüßen eine ausdrückliche Festschreibung dieses Grundsatzes. Wir regen an zu überdenken, ob die Formulierung „ergänzenden Regelungen“ nicht passender durch die Formulierung „konkretisierende Regelungen“ ersetzt werden sollte.

Wir begrüßen den Programmsatz des Kirchengesetzentwurfes, dass alle kirchlichen und diakonischen Dienstgeber verpflichtet sind, das kirchliche Arbeitsrecht anzuwenden. Der § 4 hat keine unmittelbare Wirkung. Wenn die Landeskirchen das ARGG übernehmen, übernehmen sie damit auch die Verpflichtung in ihren Arbeitsrechtsregelungsgesetzen, diese Verpflichtung mit zu übernehmen. Für kirchliche Arbeitgeber in öffentlich-rechtlichen Strukturen gilt diese Verpflichtung dann unmittelbar. Diakonische Einrichtungen unterfallen den Kirchengesetzen nicht. In den diakonischen Strukturen müssen diese Verpflichtungen dann privat-rechtlich übernommen (transformiert) werden, z. B. den Einrichtungen als Mitgliederpflicht auferlegt werden.

Wir bitten zu überlegen, ob in das Gesetz nicht analog zum MVG.EKD eine Regelung aufgenommen werden kann, die das Selbstbestimmungsrecht der Freikirchen, die Mitglied im EWDE sind, berücksichtigt:

„Die Freikirchen können ergänzende Regelungen in ihre Ordnungen und Gesetze wie die Gliedkirchen regeln.“

Zu § 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Die Festschreibung der koalitionsmäßigen Betätigung ist an dieser Stelle notwendig. Es wird festgelegt, dass Gewerkschaften sich auch koalitionsmäßig in den Dienststellen und Einrichtungen betätigen können sollen. Auf der einen Seite ist Folgendes zu bedenken: Dies ist zwar einerseits richtig, könnte aber zu Forderungen führen, auch im Mitarbeitervertretungsrecht ein Beteiligungsrecht der Gewerkschaften einzuführen. Da das ARGG der Regelung der kirchengemäßen Arbeitsrechtssetzung dient, ist zu erwägen, die Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung in dieser Vorschrift auf die Arbeitsrechtssetzung zu begrenzen und die Erwähnung der Dienststellen und Einrichtungen zu streichen. Dagegen ist zu berücksichtigen, dass wesentlicher Bestandteil der koalitionsmäßigen Betätigung, die Information der Belegschaften und die Mitgliederwerbung in den Einrichtungen als Voraussetzung für die Teilnahme an der Arbeitsrechtssicherung ist. Dieses nicht zu erwähnen wäre ein größeres Problem als die oben genannten rechtssystematischen Erwägungen.

Weiterhin sollten neben den Gewerkschaften auch Mitarbeitervereinigungen genannt werden:

Der Text sollte lauten „...dass Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen“.

Zu § 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

In dem Gesetzesentwurf findet sich keine Erwähnung oder Regelungen für kirchlich / diakonische Arbeitgeberverbände. Eine solche Aufnahme halten wir für erforderlich. Diesbezüglich ist auch eine Regelung in § 14 denkbar. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, ob eine für die Einrichtungsträger bindende Wirkung der Tarifverträge im kirchengemäßen Zweiten Weg über eine verpflichtende Mitgliedschaft in einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeberverband hergestellt werden muss. Dies ist nicht der Fall, da sich neben der tarifvertraglichen Lösung durch Mitgliederpflichten auch die Anwendung der AVR DW EKD hergestellt werden kann.

Zu § 8 Verfahren und § 11 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Aus dem in § 8 Abs. 3 i. V. m. § 11 festgelegten Schlichtungsverfahren ergibt sich aus unserer Sicht nicht eindeutig genug die ausschlaggebende Stimmkraft der Entscheidung durch die / den Schlichtungsausschussvorsitzende /-n. Das Bundesarbeitsgericht fordert in seinem Urteil zum Arbeitskampf im Dritten Weg ausdrücklich, dass ein neutraler Dritter den Schlichtungsausschuss leiten muss und „mit seiner Stimme zu einem Ergebnis führt“ (1 AZR 179/11, Rz. 117). § 11 Abs. 2 sieht eine Entscheidung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln vor. Eine „alleinentscheidende“ Stimmkraft der Stimme der / des Vorsitzen-

den ist bei dieser Konstellation ausgeschlossen. Wir regen daher an, § 11 Abs. 2 in eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses mit einfacher Mehrheit zu ändern.

Es bedarf aber der Klarstellung, dass ein zweistufiges Schlichtungsverfahren, wie es derzeit für die ARK DW EKD gilt, möglich ist. Außerdem wäre es hilfreich festzulegen, dass der Schlichtungsausschuss solange im Amt bleibt, bis er durch einen neugewählten ersetzt wird.

Zu § 9 Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Hinsichtlich des § 9 wird der Grundsatz der Vertretung von Gewerkschaften und Verbänden aufgestellt. Es gibt eine Reihe von kirchlichen und diakonischen Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die auf dem AG-MAV-Prinzip beruhen. In diesen Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird die Dienstnehmerseite durch den Gesamtausschuss bzw. durch die AG-MAV gestellt. Das ARGG lässt diese Möglichkeit nur noch zu, wenn Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände nicht bereit sind, die Dienstnehmerseite zu stellen. Die Arbeitsrechtsregelungsgesetze der Gliedkirchen müssen daher die Möglichkeit der Besetzung durch Gewerkschaften und Verbände zumindest vorsehen. Insofern begrüßen wir diesen Grundsatz des Verbandsprinzips. Die Umsetzung in den einzelnen Bereichen wird allerdings schwierig sein, da die Besetzung der Dienstnehmerseite in einigen Gebieten seit Beginn der ARK durch den Gesamtausschuss erfolgte und diese Gebiete diese Tradition fortsetzen wollen.

Die Regelung zur Besetzung der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen enthält keine ACK-Klausel. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund der Tatsache, dass in § 11 Abs. 1 des Entwurfs für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses eine verpflichtende Angehörigkeit zu einer ACK-Kirche vorgesehen ist, als inkonsistent zu bewerten. Außerdem wird in anderen Kirchengesetzen zur Besetzung mitarbeiterlicher Gremien, eine Kirchenmitgliedschaft verlangt, z. B. § 10 MVG. Wir plädieren für eine ausdrückliche Öffnung für die Gliedkirchen in ihren Arbeitsrechtsregelungsgesetzen.

Die koalitionsmäßige Betätigung ist zu gewährleisten. Dies geschieht in dem Entwurf dadurch, dass den Gewerkschaften bzw. Vereinigungen eine Mindestquote von 50 % der Sitze eingeräumt wird. Sollte man von dieser starren Quote abweichen wollen, wäre es eine Möglichkeit, jeder Gewerkschaft bzw. Vereinigung ein eigenständiges Zugangsrecht zur Schlichtung einzuräumen. Dies hätte den Vorteil, dass nicht eine kleinere Mitarbeitervereinigung, die z. B. nur eine Berufsgruppe repräsentiert, die Hälfte der Sitze von der Dienstnehmerseite erhalten müsste.

§ 14 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

In § 14 wäre in Abs. 2 zur Klarstellung das Wort „vereinbaren“ durch das Wort „anzuerkennen“ zu ersetzen. Die uneingeschränkte Friedenspflicht ist für einen kirchengemäßen Tarifvertrag im Zweiten Weg konstitutiv und nicht den Tarifvertragsparteien zur Vereinbarung zu überlassen.

§ 15 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Ein Schlichtungsverfahren wird im Tarifvertragssystem durch Vereinbarung geregelt. Dies sollte im Gesetz aufgenommen werden, in dem Satz 2 durch einen Halbsatz ergänzt wird: „die in einer Schlichtungsvereinbarung nieder gelegt werden.“

Zu § 17 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

In § 17 ist die Ermächtigungsnorm aufgenommen worden für die Arbeitsrechtliche Kommission des DW der EKD. Wir bitten in diesem Paragraphen der zu erlassenden Ordnung des Bundesverbandes die Möglichkeiten zu geben, die in diesem Gesetz den Gliedkirchen gegeben worden sind. Es kann sich die Notwendigkeit für die Arbeitsrechtliche Kommission ergeben für ihre Bildung und Arbeitsfähigkeit von den angedachten Öffnungsklauseln Gebrauch machen zu müssen. Wir bitten daher, hinter dem Wort „Kirchengesetzes“ die Worte „unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts“ einzufügen, so dass ein größerer Gestaltungsspielraum für die Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission gegeben ist. Dadurch, dass das Einvernehmen mit dem Rat der EKD herzustellen ist, bevor die Ordnung erlassen worden ist, wird sichergestellt, dass die Grundsätze zur Arbeitsrechtssetzung auch in der Ordnung beachtet werden.

Wichtigster Ergänzungsvorschlag aus unserer Sicht wäre die Aufnahme einer Subsidiaritätsregelung mit Rückfallklausel für die Anwendung der AVR DW EKD in § 17.

§ 17 soll wie folgt ergänzt werden:

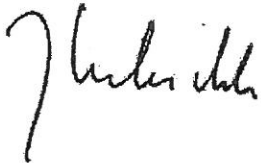
„Diakonische Dienstgeber sind verpflichtet die AVR des Diakonischen Werkes der EKD anzuwenden; es sei denn, das gliedkirchliche Recht trifft eine andere Bestimmung.“

Dieser Zusatz würde den Ausschluss der Wahlfreiheit in der Form regeln, dass im ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz die Verpflichtung zur Anwendung des Bundesrechtes normiert wird, es sei denn, auf der gliedkirchlichen Ebene wird z.B. in Arbeitsrechtsregelungsgesetzen, in Tarifverträgen oder auch in Satzungenvorschriften oder durch Beschlüsse der regionalen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ein anderes Recht zur Anwendung vorgegeben. Gliedkirchliches Recht in diesem Sinne ist u.E. sowohl gliedkirchliches Kirchenrecht als auch gliedkirchlich-diakonisches Satzungsrecht. Wenn beispielsweise in Satzungen der Diakonischen Werke einer Gliedkirche geregelt ist, dass für ihr Gebiet das gliedkirchliche Recht anzuwenden ist, handelt es sich um eine Bestimmung des gliedkirchlichen Rechtes. In den Satzungen können auch Übergangsregelungen festgelegt werden, sowie Bestimmungen über einen Wechsel zwischen gliedkirchlichem und Bundesrecht, z.B. durch Genehmigung einer Arbeitsrechtlichen Kommission.

Zu § 18 Rechtsmittel

Die Überschrift von § 18 sollte in „Rechtsschutz“ geändert werden. § 18 regelt keine konkreten Rechtsmittel sondern den Rechtsschutz. Für die ARK DW EKD ist hinsichtlich der Statusfragen für die Kommissionsmitglieder der Zugang zum Kirchengericht der EKD zu gewähren und für die Gliedkirchen die Verpflichtung, einen gleichwertigen Rechtsschutz zu ihren Kirchengerichten zu normieren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Jörg Kruttschnitt
Vorstand



Kirchenamt der EKD · Postfach 21 02 20 · 30402 Hannover

Evangelische Kirche von Westfalen
Herrn Landeskirchenrat Henning Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Anlage 5

Hannover, 8. August 2013

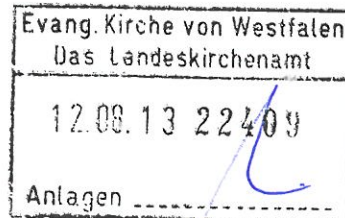
Unser Zeichen:

AZ.: 2700/9B.126

Bei Rückfragen:

OKR Detlev Fey

Telefon: (0511) 2796(0) -253
Telefax: (0511) 2796 - 99253
email: detlev.fey@ekd.de
Sekretariat: Frau Sigrid Reindl
Telefon: (0511) 2796(0)-257
email: sigrid.reindl@ekd.de



Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Ev. Kirche von Westfalen

Ihr Schreiben vom 13. Mai 2013

Sehr geehrter, lieber Herr Juhl,

wir danken Ihnen für die Mitteilung des Entwurfs sowie für die Möglichkeit einer Stellungnahme. Wir bitten um Entschuldigung, dass wir erst heute auf Ihr Schreiben reagieren können.

Die von Ihnen vorgesehenen Änderungen stehen grundsätzlich im Einklang mit dem Entwurf des "Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013". Die Rechtsordnung der EKD wird so mit der Rechtsordnung der Landeskirche in sinnvoller Weise verbunden.

Aufgrund der Stellungnahmen der Evangelischen Kirche im Rheinland und Ihrer Landeskirche haben wir Änderungen am Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013 vorgenommen, um ein besseres Zusammenpassen des EKD-Gesetzes mit den Vorschriften beider Landeskirchen zu erreichen.

Durch die Änderung in § 6 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Ihrer Landeskirche wollen Sie Berufsverbände als Mitarbeitervereinigungen definieren. Hier stellt sich die Frage, ob damit beispielsweise der Kirchenmusikerverband oder der Küsterverband derartige Mitarbeitervereinigungen darstellen. Dies ist in der Regel in anderen Landeskirchen nicht der Fall, da die Aufgaben dieser Verbände auf die berufsständische Interessenvertretung beschränkt sind.

Zu den Aufgabenzuweisungen an die Präsidentinnen und Präsidenten des Kirchengengerichtshofs sowie des Verfassungsgerichtshofs der EKD ist von unserer Seite folgendes anzumerken:

Keine der uns vorliegenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzen sieht zurzeit ein inhaltsgleiches Verfahren, welches 1:1 mit den von Ihnen beabsichtigten Regelungen übereinstimmt, vor. Einige Landeskirchen, wie auch die EKD, haben jedoch für den Fall, dass einstimmige Beschlüsse für das Amt des Vorsitzes bzw. der Stellvertretung nicht zustande kommen, Regelungen getroffen.

Ein Einspruchsrecht gegen diese Entscheidungen ist jedoch an dieser Stelle nicht geregelt worden und ist aus unserer Sicht auch nicht notwendig. Wir würden anregen, die beabsichtigte Regelung in § 16 Abs. 6 zu streichen. Sollte dies nicht in Betracht kommen, regen wir an, die Zuständigkeit intern zu regeln und nur das "Einspruchsrecht" auf den Präsidenten des Kirchengerichtshofs der EKD oder den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofs der EKD zu übertragen. Damit in vergleichbaren Fällen nicht unterschiedliche Präsidenten mit dem "Einspruchsrecht" beschäftigt werden, würden wir für den Fall, dass keine interne Regelung gewählt wird, vorschlagen, den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofs der EKD zu bestimmen.

Problematisch sehen wir die Neufassung des § 16 Abs. 7, wonach der Präsident des Kirchengerichtshofs der EKD für die Durchführung des Verfahrens zur Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission sorgen soll. Da der Zeitaufwand für hier in Rede stehende zusätzliche Aufgaben des Präsidenten in einem vertretbaren Rahmen bleiben sollte und weil die "Betroffenen" sich in die Rechtsmaterie möglicherweise erst aufwändig einarbeiten müssen, regen wir an, diese Bestimmung nicht aufzunehmen, sondern für die Durchführung eine interne Regelung zu finden.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag


Detlev Fey

Anlage b

Arbeitsrechtliche Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe

Der Vorsitzende

Arbeitsrechtliche Schiedskommission, Postfach 2153, 32711 Detmold

Evangelische Kirche von Westfalen
Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

nachrichtlich:

Lippische Landeskirche
Landeskirchenamt
Leopoldstr. 27
32756 Detmold

Evang. Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt
15.07.13 19547
Anlagen

Jh
Pal
15.07.

Lippisches Landeskirchenamt
Leopoldstr. 27, 32756 Detmold
Postfach 2153, 32711 Detmold
Geschäftsstelle Telefon: 05231 / 976-749
Telefax: 05231 / 976-850
E-Mail: karin.schulte@lippische-landeskirche.de

Vorsitzender: Telefon : 0511 / 774775
Telefax : 0511 / 7244654
E-Mail: H-Schliemann@t-online.de

Az.: ARRG 2013 (Schu)

Detmold, 12.07.2013

Änderung des ARRG 2013

Sehr geehrter Herr Juhl,
sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

ich danke Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur geplanten Novelle des gemeinsamen ARRG.

Das Vorhaben begrüße ich nachdrücklich. Bei dem Urteil des BAG vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 – („Bielefelder Fall“) haben erkennbar das ARRG.RWL und das ARRG.EKD vom 09.11.2011 eine deutliche Rolle gespielt. Jetzt geht es darum, den Dritten Weg kirchenrechtlich so auszugestalten, dass bei dessen Einhaltung kein Streik rechtens wäre.

1. Der wichtigste Punkt aus meiner Sicht ist die Abschaffung des Rechts der Diakonie bzw. diakonischer Einrichtungen, zwischen den gemäß ARRG.RWL beschlossenen Regelungen und solchen des DW.EKD wählen zu dürfen. Die zu § 3 ARRG vorgeschlagenen Änderungen halte ich für zielführend und für methodisch ausreichend. Konsequenterweise müsste auch die Möglichkeit abgeschafft werden, einzelne Einrichtungen vom Anwendungszwang zu dispensieren.

2. Es fällt leicht, der Forderung des BAG hinsichtlich der Beteiligung von Gewerkschaften zu entsprechen. Grundstürzende Neuerungen sind nicht erforderlich. Die vorgeschlagenen Änderungen der §§ 5 und 6 ARRG tragen dem Rechnung.

3. Die anderen vorgeschlagenen Änderungen sind ebenfalls sachgerecht.

Mit freundlichen Grüßen

Harald Schliemann
Vorsitzender der ARS.RWL

300321

Pal

Evang. Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt
11.07.13 19271
Anlagen -----

Juhl
19271

Anlage 7



ver.di • Karlstr. 123-127 • 40210 Düsseldorf •

Das Landeskirchenamt
Evangelische Kirche im Rheinland
Herr Dr. Klostermann

Das Landeskirchenamt
Evangelische Kirche von Westfalen
Herr Juhl

Fachbereich 3
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Landesbezirk NRW

Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf

Maria Tschaut

Telefon: 0211/61 824-0
Durchwahl: 0211/61 824-164/296
Telefax: 0211/61824-463
PC-Fax: 01805/837343-23115*
Mobil: 0171/5624120
maria.tschaut@verdi.de
www.verdi.de

Datum

9. Juli 2013

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

mt/ko

Stellungnahme zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungs- **gesetzes**

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,
sehr geehrter Herr Juhl,

vielen Dank für die Zusendung der textgleichen Entwürfe eines Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) der evangelischen Landeskirchen im Rheinland, von Westfalen und Lippe.

Nahezu zeitgleich erreichten uns Ihre Bitten um Stellungnahme. Mit Bedauern haben wir dieses von Ihnen gewählte Verfahren zur Kenntnis genommen. Um die nun seit Jahren schwelenden Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht produktiv zu wenden, hätten wir uns gewünscht, dass Sie mit uns frühzeitig den Dialog über eine zukünftige Arbeitsrechtssetzung für den Bereich der evangelischen Landeskirchen Rheinland-Westfalen-Lippe gesucht hätten. Stattdessen legen Ihre Anschreiben und der Gesetzesentwurf nahe, dass es Ihnen nach dem BAG-Urteil vom November 2012 vorrangig darum geht, umgehend einen „streikfesten“ kircheneigenen Dritten Weg umzusetzen. Wenn dieser Eindruck zutrifft, so ist das die Entscheidung ihrer Gremien, ein solches Gesetz ohne vorherige Gespräche mit ver.di zu verabschieden.

Inhaltlich sind die konträren Positionen zwischen ver.di und der evangelischen Kirche zu den zentralen Punkten des ARRG bekannt. Die vorgeschlagenen Neuerungen haben für uns daran wenig verändert. Eine schriftliche Stellungnahme von ver.di zu den einzelnen Regelungsbereichen erübrigt sich vor diesem Hintergrund.

*Festnetzpreis 14 ct/min,
Mobilfunkpreise maximal
42 ct/min

300.329



Fachbereich 3
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Landesbezirk NRW

Das von Ihnen eingeschlagene Verfahren bietet keine Grundlage für gleichberechtigte Gespräche unter gleichberechtigten Partnern eines gemeinsam getragenen Arbeitsrechts. Wir hoffen, dass ein Dialog vor Verabschiedung des ARRГ doch noch stattfindet. Wir werben dafür, Gespräche zu führen. Die zwischen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, der Diakonie in Niedersachsen und ver.di abgeschlossene Prozessvereinbarung zeigt, dass Wege des fairen Dialoges möglich sind.

Es ist Ihre Entscheidung in den Landessynoden, ob Sie den bisherigen „Dritten Weg“ beibehalten oder sich für ein gleichwertiges Arbeitsrecht auch für die Mitarbeitenden von Kirche und Diakonie einsetzen.

Wir sind zu einem Dialog in NRW bereit. Wie im Spitzengespräch DGB NRW / Kirche am 10.06.2013 angekündigt, werden wir Sie nach den Sommerferien zu Gesprächen einladen.

Mit freundlichem Gruß


Wolfgang Cremer
Landesfachbereichsleiter

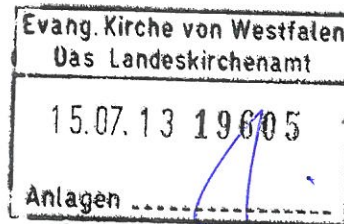

Maria Tschaut
Gewerkschaftssekretärin

agmav
WESTFALEN

Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen des diakonischen
Werkes der Evangelischen Kirche von
Westfalen

Landeskirchenamt
Herrn Juhl

Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld



12.07.2013

Stellungnahme der AGMAV Westfalen zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz

Sehr geehrter Herr Juhl,

wir möchten ihnen noch unsere Stellungnahme zukommen lassen, wohlwissend dass der Termin schon am Montag zur Anhörung fest gesetzt ist.

Für Rückfragen stehen Herr Max Jalaly und ich gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß



i.V. Wiltrud Karbe

**Geschäfts-
führende-
r Vorstand**

Roland Brehm
v. Bodelschw. Stiftungen Bethel,
SB proWerk, Bielefeld
☎ 0521 / 144 1402

Wiltrud Karbe
Ev. Krankenhaus Bi
Bielefeld
☎ 0521 / 772-77081

Max Jalaly
Märkische Werkstätten
Lüdenscheid
02351/66788-26

Sehr geehrter Herr Juhl,
wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten um folgende
Veränderungen und Präzisierung folgender Paragraphen des ARRГ EKD
Anlage 4 der uns zugesandten Unterlagen

Folgende Paragraphen sind zu überdenken	Begründung
<u>§4 Verbindlichkeit:</u> Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Arbeitsregelungen entsprechen	Die vom BAG geforderte Verbindlichkeit kann durch einen solchen Appell ohne rechtliche Bindung weder für die Landeskirchen noch für die diakonischen Werke noch für deren angeschlossenen Betriebe hergestellt werden.
<u>§5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung:</u> Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig beteiligen	es wird nicht geklärt, was unter „koalitionsmäßiger Betätigung“ zu verstehen ist, somit dürfte dieser Paragraph vollkommen folgenlos bleiben.
<u>§7 Parität:</u> Die Organisation und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission sind durch die Gliedkirchen und die Ev. Kirche in D. nach dem Prinzip des strukturellen Gleichgewichts durch eine identische Zahl der Dienstnehmer- sowie Dienstgebervertreter zu gestalten	Nach wie vor wird Parität hier ausschließlich numerisch definiert, während eine echte Parität in der Herstellung paritätischer Verhandlungsmacht bestehen muss.
<u>§8 Verfahren:</u> „ihre Mitglieder sind unabhängig“ Jedoch abhängig beschäftigt!	weder hier noch in den folgenden §§ sind Rückkoppelungsverfahren in die Belegschaften vorgesehen, die für eine koalitionsgemäße Arbeit der Gewerkschaften eine Voraussetzung wäre.
<u>§9 Vertretung der Interessen der MA:</u> (4) sind einzelne Gewerkschaften.....	Weiterhin sind betriebliche Parteien (Gesamtausschüsse) in den ARKen vorgesehen, selbst von der Gewerkschaftsseite sollen über 50% aus abhängig Beschäftigten bestehen. Solche aber sind keine unabhängigen Kommissionsmitglieder. Im Falle einer Nichteinigung soll die Vertretung

	<p>der Dienstnehmer/innen wieder durch die GA, ggf. sogar nach dem Urwahlprinzip gesichert werden. Diese ursprünglich auf Wunsch des VdDD in die ARK DW EKD übernommene Regelung stellt eine Schwächung der Dienstnehmerseite selbst gegenüber dem bisher bestehenden ARGG dar</p>
<p><u>§11 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung:</u></p>	<p>die 100%ige ACK-Klausel für den Schlichtungsausschuss ist zumindest sehr kritisch zu sehen. Es soll eine Zwangsschlichtung ohne Rückkoppelungsmöglichkeiten in die Belegschaften möglich sein.</p>
<p><u>§14 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen:</u> <u>(2)</u></p>	<p>die Festlegung von Vertragsinhalten (uneingeschränkte Friedenspflicht) im zugrundeliegenden Gesetz ist ein Verstoß gegen das allgemeine Vertragsrecht.</p>
<p><u>§15 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung:</u></p>	<p>Selbst für Tarifverträge ist hier eine Zwangsschlichtung vorgesehen, s. auch Kommentar zu §11. Dies hat nichts mit einer koalitionsgemäßen Beteiligung der Gewerkschaften zu tun.</p>
<p><u>§17 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland:</u></p>	<p>die in §4 geforderte Verbindlichkeit wird hier wieder außer Kraft gesetzt, indem das Diakonische Werk sich wieder eine eigene ARK einrichten kann. Damit sind alle Bemühungen, dem Urteil des BAG zu entsprechen, ad absurdum geführt</p>

Zum Entwurf des ARRG RWL:

<u>§3 Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen</u>	Diakonische Dienstgeber können weiterhin – wenn auch vorbehaltlich des Einverständnisses der ARK RWL – wählen, welche Rechtsregelung sie anwenden, indem sie sich einem Diakonischen Werk ihrer Wahl anschließen. Dies ermöglicht weiterhin das vom BAG gerügte „Tarifhopping“ im diakonischen Bereich.
<u>§4 Kirchlicher Dienst:</u>	Hier fehlt die Verpflichtung der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der diakonischen Träger.
<u>§5 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission</u>	auch hier wird eine 100%ige ACK-Klausel für die Mitgliedschaft in der ARK gefordert, darüber hinaus 50% abhängig Beschäftigter auf der Dienstnehmerseite (vgl. Anmerkung zu §§ 9 und 11 zum ARGG).

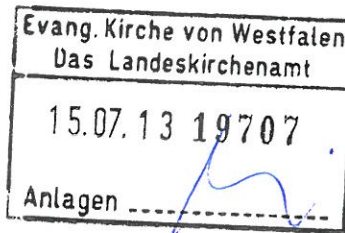
Bis zum Ende des Gesetzentwurfes bleibt unseres Erachtens vieles beim Alten: Ressourcen werden durch den Arbeitgeber kontrolliert. Die Verfahren der Entscheidungsfindung incl. Zwangsschlichtung sind einseitig vorgegeben. Das Fehlen der Rückkoppelung an Belegschaft fehlt in Gänze. Ist jedoch dringend zu unterstützen, da wir Ihre „Vertretung“ sind und damit auch eine Berichtsverpflichtung besteht und unsere Auftraggeber sind.

Fazit:

Die oben kommentierten Gesetzesentwürfe tragen den vom BAG genannten Voraussetzungen für eine dem Zweiten Weg ebenbürtige Tariffindung und Rechtssetzung unseres Erachtens in keiner Weise Rechnung.

Anlage 9

An das
Landeskirchenamt Bielefeld
Postfach 10 10 51
33510 Bielefeld



18.06.2013

Ihr Zeichen: 300.321

Stellungnahme zur geplanten Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)

Sehr geehrter Herr Juhl,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,

vielen Dank für die Übermittlung der Gesetzentwürfe **ARRG-EKD 2013** und **Änderungsgesetz zum ARRG** mit den Entwurfsbegründungen. Vielen Dank auch für Ihr Schreiben vom 13.05.2013 mit ergänzenden Erläuterungen und dem Hinweis auf den Link zum vollständigen Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012. Nach Beratung in unserer Sitzung am 17.06.2013 nehmen wir zum landeskirchlichen Gesetzentwurf (Änderung des ARRG) gern Stellung:

1. Kirchengesetzliche Verbindlichkeit von Regelungen

Die neuen Absätze 2 bis 4 in § 3 betonen und präzisieren die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission für jeden einzelnen Arbeitsvertrag, und zwar auch für Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Diakonischen Werke in freier Trägerschaft. Sie sind in Zielsetzung und Wortlaut u.E. gut gelungen.

2. Mitwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften

Die beabsichtigte weitere Öffnung der Arbeitsrechtlichen Kommission für Gewerkschaftsmitarbeitende – mit der Konsequenz, dass nicht mehr alle Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission evangelisch sein müssen – ist sachgerecht. Den Gewerkschaften soll und kann lediglich das Streikrecht genommen werden, nicht aber ihre Koalitions- und Betätigungsfreiheit. Je mehr und je freier die Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirken können, desto besser kann sich das Konsensprinzip (der Dritte Weg) und letztlich eine neue Kultur des Arbeitskampfs einüben. Nach § 6 Absatz 2 in bisheriger Fassung müssen zwei

300.321

Drittel der arbeitnehmerseits entsandten Kommissionsmitglieder im kirchlichen Dienst tätig sein. Umgekehrt betrachtet: Das restliche Drittel dürfen (bloße) Gewerkschaftsmitarbeitende sein. Eine Heraufsetzung dieser Zahl – und die Ersetzung der Voraussetzung "evangelisch" für sämtliche Kommissionsmitglieder durch die ACK-Klausel im neuen § 5 Absatz 3 – ist zu begrüßen.

Allerdings halten wir den neuen § 5 Absatz 4 für gänzlich misslungen:

- Nach der angedachten neuen Vorschrift müssen **jeweils die Hälfte** der arbeitnehmer- und arbeitgeberseits entsandten Kommissionsmitglieder im kirchlichen Dienst tätig sein. Gemäß § 5 Absatz 1 gehören der Arbeitsrechtlichen Kommission 18 Mitglieder an, nämlich 9 auf jeder Seite. Die Hälfte davon sind **4,5**. Diese Anzahl kann nicht wirklich gewollt sein! Nach bisheriger Rechtslage gemäß § 6 Absatz 2 müssen zwei Drittel der arbeitnehmerseits entsandten Kommissionsmitglieder im kirchlichen Dienst tätig sein. Das sind 6, während 3, nämlich das restliche Drittel, bloße Gewerkschaftsmitarbeitende sein dürfen. Erwünscht ist die Heraufsetzung von deren Anzahl. Statt der Bruchteilsregelung mit dem unmöglichen obigen Rechenergebnis muss eine Regelung mit konkreten Zahlen gefunden werden.
- **Unzutreffend** führt die Begründung zum neuen § 5 Absatz 4 aus, **fortan** werde es möglich sein, dass **auch die Dienstgeberseite** sich von Personen in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten lassen, die nicht im kirchlichen Dienst tätig seien, und ordnet die Neuregelung für beide Seiten in § 5 ein (statt in § 6 und/oder § 7). Der Dienstgeberseite war das schon immer möglich, noch dazu mit einer beliebig hohen Anzahl unter den für sie entsandten Kommissionsmitgliedern. Eine Regelung wie in § 6 Absatz 2 bisheriger Fassung für die Arbeitnehmerseite fehlt in § 7 für die Arbeitgeberseite. Das bedeutet, dass überhaupt keine arbeitgeberseits entsandten Kommissionsmitglieder im kirchlichen Dienst tätig sein müssen; die Dienstgeberseite kann sich komplett von anderen Personen vertreten lassen. Ob das sinnvoll wäre, steht auf einem anderen Blatt, aber rechtlich möglich wäre es. In dieser Situation besteht **kein Regelungsbedarf für die Arbeitgeberseite**. Es wäre sogar schädlich, der Arbeitgeberseite jetzt unnötige Bindungen aufzuerlegen und als vermeintliche Lockerungen zu verkennen.
- Für schädlich halten wir auch die Begründung (Thematisierung), nun wolle sich auch die Arbeitgeberseite von Verbandsmitarbeitenden, Spezialisten, Lobbyisten in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten lassen können. In religionsfeindlichen Kreisen würde man den so geäußerten Wunsch als Wappnen und Aufrüsten gegen die ohnehin schon unterlegene Arbeitnehmerseite verstehen und entsprechend skandalisieren. So dargebotene Angriffsflächen müssen vermieden werden. Ein Pochen auf Parität zu Gunsten der Arbeitgeberseite wäre nutzlos und schädlich, nachdem bereits das Bundesarbeitsgericht von einer strukturellen Verhandlungsschwäche der Dienstnehmer ausgegangen ist und ausgeführt hat, paritätische Besetzungsregeln allein genügten nicht zum Ausgleich (Randnote 117 des Urteils vom 20.11.2012).
- Die zu ändernde Regelung in § 6 Absatz 2 betrifft ausschließlich die Arbeitnehmerseite und hat deshalb in der Systematik von § 6 zu verbleiben (keine Umstellung in den § 5).

3. Besetzung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission und Vorsitzendenposition

Die Zuständigkeitsverlagerung für Schiedssprüche, was die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission und der Vorsitzendenposition angeht, vom Vorsitzenden des Richterkollegiums des Verwaltungsgerichts der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Präsidenten des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland bzw. von der Verwaltungskammer

der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Präsidenten des Verfassungsgerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland betont und verstärkt die Unabhängigkeit und Neutralität der Schlichtungskommission und ihres Vorsitzes u.E. vortrefflich.

Mit freundlichen Grüßen

Superintendentur
Kirchenkreises Münster
AG der Apostelkirche 1-3
48143 Münster
Postfach 3046
48016 Mün
sch. Hiltner

A U S Z U G

aus dem Beschlussbuch des Kreissynodalvorstandes des Ev. Kirchenkreises Münster

Sitzung des Kreissynodalvorstandes am 17.06.2013

Zu der heutigen Sitzung des Kreissynodalvorstandes ist schriftlich unter Angabe der Tagesordnung rechtzeitig eingeladen worden.

Die ordentliche Mitgliederzahl des Kreissynodalvorstandes beträgt 8. Die Sitzung war beschlussfähig, da mehr als die Hälfte des verfassungsmäßigen Mitgliederbestandes, nämlich 7, erschienen sind.

zu 4 KIRCHENKREIS

...

zu 4.2 Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechtes; Stellungnahmeverfahren zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz bis zum 15.07.2013; Schreiben LKA vom 13.05.2013

Beschluss:

Der KSV beschließt die von Frau Glorius vorbereitete Stellungnahme und leitet sie an das Landeskirchenamt weiter.

Abstimmungsergebnis:

- einstimmig -

Für die Richtigkeit des Auszuges:
Münster, den 02.07.2013



E. Friedrich

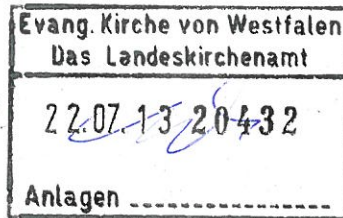


Evangelischer Kirchenkreis
Gelsenkirchen und Wattenscheid

Anlage 10

Evangelischer Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid
Postfach 10 14 53 | 45814 Gelsenkirchen

Ev. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
z. Hd. Herrn LKR Henning Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld



Sekretariat des Superintendenten

Pastoralstraße 10
45879 Gelsenkirchen
Telefax (0209) 17 98 555

Sekretariat:
Nicole Polhöfer
Telefon (0209) 1798 421
nicole.polhoefer@kkekvw.de

Seite 1 von 1
Gelsenkirchen, 19.07.2013

Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechtes;
Stellungnahmeverfahren zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz
Ihr Zeichen: 300.321 vom 13.05.2013

Sehr geehrter Herr Juhl,

anliegend übersenden wir Ihnen den KSV-Beschluss Nr. 2 vom 18.07.2013 zur Kenntnis.

Mit freundlichem Gruß

Dr. Beckler

**Kreissynodalvorstand des Evangelischen Kirchenkreises
Gelsenkirchen und Wattenscheid**

Beglaubigter Auszug

aus dem Protokollbuch des Kreissynodalvorstandes des Ev. Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid über die 12. Sitzung des KSV am 18. Juli 2013

Vorstandsmitglieder

Anwesend

Rüdiger Höcker, Vorsitzender	x	Zu der heutigen Sitzung sind auf schriftliche, fristgerechte Einladung, bei der die Hauptgegenstände der Verhandlung mitgeteilt waren, die hier neben gekennzeichneten Vorstandsmitglieder erschienen.
Dieter Heisig, stellv. Vors.	x	
Bernd Naumann, Scriba	x	
Sonja Timpe-Neuhaus	x	
Beate Cizmowski	x	
Heinz Hüser	x	Die Sitzung ist beschlussfähig, da mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder anwesend sind.
Volker Pietrzak	x	
Marion Koppers		
Anja Schneider	x	
Renate Wittenbrink	x	

Mit beratender Stimme:

Ute Riegas-Chaikowski (stellv. Syn.-Ass.)	x
Sabine Walter (stellv. Verwaltungsleiterin)	x
Ernst-Udo Metz (Vors. Finanzausschuss)	x

B e s c h l u s s 2

Der Kreissynodalvorstand macht sich die Stellungnahme des Synodalen Ausschusses für Diakonie und Gesellschaftliche Verantwortung zu Eigen. Die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung des Evangelischen Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid macht allerdings deutlich, dass der sogenannte Dritte Weg ein Auslaufmodell ist. Es ist die Ausgestaltung der Arbeit, in der evangelisches Profil erkennbar sein muss, nicht das kirchliche Arbeitsrecht, dass nicht nur im Rahmen europäischen Rechtes, sondern auch angesichts der Kritik an kirchlichen Sonderwegen die jetzigen Änderungen nur ein weiterer Schritt auf dem Weg der Übernahme des allgemeinen Arbeitsrechts sind. Er sieht daher zu diesem Zeitpunkt die Notwendigkeit eines gemeinsamen Weges in der EKD. (einstimmig)

gez. Höcker
Superintendent

gez. Wittenbrink
Mitglied

gez. Hüser
Mitglied

Beglaubigt:
Gelsenkirchen, 19. Juli 2013


Superintendent



Stellungnahme des Synodalen Ausschusses für Diakonie und Gesellschaftliche zum Stellungnahmeverfahren „Arbeitsrechtsregelungsgesetz“

Der Ausschuss für gesellschaftliche Verantwortung der Kirche hat sich mit den geplanten Änderungen im Arbeitsrechtsregelungsgesetz befasst und gibt folgende Stellungnahme dazu ab:

Der Ausschuss begrüßt, dass in Folge des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes Änderungen im ARRГ vorgeschlagen werden, die zu größerer Rechtssicherheit und zu einer Stärkung der Dienstnehmerseite im kirchlichen Dienst führen. Dies bezieht sich auf folgende Änderungen:

- §3: die Verbindlichkeit der Regelungen wird von der verfassten Kirche auf die Bereiche der Diakonie ausgedehnt und erlangen auch durch diese Aufwertung von einer satzungsgemässen Bestimmung zu einer Gesetzesbestimmung größere Sicherheit für die Beschäftigten. Es war dringend erforderlich, dass eine einseitige „Wahlmöglichkeit“ des Tarifwerkes durch den Dienstgeber ohne Beteiligung der Dienstnehmerseite unterbunden wird.
- §5: die vorgeschlagenen Änderungen berücksichtigen die reale Personalsituation in vielen kirchlichen Arbeitsfeldern besser als bisher. Der „Kompromiss“, statt einer Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche die ACK Klausel zu Grunde zu legen, trägt dem eher Rechnung und entkräftet dadurch auch bereits im Vorfeld mögliche Kritik, die oft an einer Diskrepanz zwischen „theoretischen Bestimmungen“ und geübter Praxis ansetzt. Die Beibehaltung der Mitgliedschaft in einer ACK Kirche verhindert gleichzeitig eine Selbstaufgabe des eigenen Verständnisses unserer Arbeitsverhältnisse als solche einer besonderen Dienstgemeinschaft.
- §6: der Zusatz: „Mitarbeitervereinigungen sind Berufsverbände und Gewerkschaften“ wird auf Dauer die grundsätzlichen Fragen danach, wer eigentlich die Interessen der Dienstnehmerseite vertritt und wie das geschehen kann und soll, nicht verhindern. Hier sei auch an eigene kirchliche Stellungnahmen zu Fragen der Einheitsgewerkschaft erinnert.
- §16: auch hier wird eine „fragwürdige“ Konsequenz des „dritten Weges“ in der Bildung einer Schiedskommission und der Bestellung eines Vorsitzenden/einer Vorsitzenden deutlich. Dennoch ist die vorgeschlagene Änderung durch die größere Distanz (EKD Ebene) zu begrüßen.

Schlussbemerkung:

Auch wenn die vorgeschlagenen Änderungen Verbesserungen im kirchlichen Arbeitsrecht darstellen, bleibt zu erwarten, dass auch diese Neuregelungen nicht sehr lange Bestand haben werden. Denn zwei wichtige Begründungen sind in diesem Zusammenhang zu wenig bedacht:

- a) Die Kritik an einem kirchlichen „Sonderweg“ wird zumindest in Gegenden, in denen die kirchlichen Einrichtungen eine „Monopolstellung“ haben, weiter anhalten
- b) Es steht zu erwarten, dass es im Zuge von Vereinheitlichungen auf europäischer Ebene zu grundsätzlichen Änderungen in diesem Bereich kommen wird, die es schwer machen werden, kirchliche „Sonderwege“ aus dem deutschen Bereich aufrecht zu erhalten

Wir betrachten diese Änderungen als richtige Zwischenschritte auf einem Weg, der in absehbarer Zeit einen eigenen kirchlichen Weg der Arbeitsrechtsregelung überflüssig machen wird.

12.06.2013

Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts Stellungnahmeverfahren zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz

Stellungnahme der Mitarbeitervertretung der Kindergartengemeinschaft, der OGS, der kreiskirchlichen Dienste und der Verwaltung des Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid

Die Mitarbeitervertretung lehnt den Entwurf eines Kirchengesetzes über die Regelung der Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und Ihrer Diakonie (ARRG-EKD 2013) sowie den Entwurf eines Kirchengesetzes über die Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst (ARRG) aus grundsätzlichen Erwägungen ab.

Aus unserer Sicht enthalten die beiden Entwürfe zur sogenannten Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechtes substanziell keine wesentlichen Veränderungen. Zwar werden die Gewerkschaften zum ersten Mal explizit im (ARRG) genannt. Tatsächlich hatte sich jedoch Ver.di als Dienstleistungsgewerkschaft bisher geweigert am Dritten Weg teilzunehmen, da die Möglichkeit zum Streik nicht gegeben ist. So konkretisiert die Gesetzänderung den Begriff der Mitarbeitervereinigungen im § 6 (2) ARRG zwar, ändert aber grundsätzlich nichts an der bisher auch schon bestehenden Möglichkeit der Mitarbeit durch Gewerkschaften.

Besonders irritierend erscheint uns das im § 3 ARRG-EKD genannte Konsensprinzip als kirchengemäßes Verfahren. Kann ein Konsens nicht auch nach einem Streik gefunden werden?

Wenn es denn so ist, dass sich die Kirche als Teil dieser Gesellschaft auf deren Gegebenheiten einlassen soll, ist nicht einzusehen, warum dies beim Arbeitsrecht der Kirche nicht gelten soll. Warum sollte Arbeitsrecht nicht auch durch Tarifverträge, in letzter Konsequenz auch mit Streiks und Aussperrungen, gesetzt werden können? Warum sollte sich das in Jahrzehnten in der Bundesrepublik Deutschland bewährte Tarifrecht mit all seinen Möglichkeiten nicht auch im kirchlichen Bereich Anwendung finden können?

Unterschiedliche arbeitsrechtliche Auffassungen sollten auch in den vom Grundgesetz festgelegten Rahmen als Bestandteil der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 geklärt werden können. Schließlich basiert auch das Grundgesetz auf unsere christlichen Grundwerte.

Natürlich kann es beim zweiten Weg zur Einsetzung von Arbeitsrecht auch zu Arbeitsk Kampfmaßnahmen kommen. Dies versteht sich von selbst.

Aber damit wir nicht falsch verstanden werden:

Wir als Mitarbeitervertretung erwarten auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern als Tarifpartner weiterhin ein auf Konsens zielendes verantwortungsvolles Miteinander.

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Weißburger Str. 12, 44135 Dortmund

Mitglied in der Vereinigung kirchlicher
Mitarbeitendenverbände Deutschland

Landeskirchenamt
Postfach 10 10 51
33510 Bielefeld

Evang. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
15.10.13 28007
Anlagen

Anlage 11

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen, unsere Nachricht vom
00000/13

Auskunft erteilt
Herr Becker

Datum
15.10.2013

Ihr Schreiben vom 01.10.2013

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Juhl,

mit Schreiben vom 01.10.2013 zugegangen am 02.10.2013 baten Sie uns um schriftliche Stellungnahme zum Entwurf des Änderungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz bis zum 11. Oktober 2013.

Aufgrund der Kürze der Frist sowie zahlreicher anderweitiger Verpflichtungen des Unterzeichners war eine fristgerechte Stellungnahme nicht möglich. Wir bitten dies zu entschuldigen und übersenden folgend unsere Stellungnahme zum Entwurf des Änderungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz:

Im Folgenden beziehen wir uns auf die entsprechenden Paragraphen im ARRg RWL:

zu § 3: die Klarstellung, dass die Verbindlichkeit der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen auch für alle Mitglieder der Diakonischen Werke gelten, halten wir für folgerichtig und förderlich.

Der neue Absatz 4 ist überflüssig, da das entsprechende Verfahren ausreichend in §§ 14 und 15 beschrieben ist. Insbesondere der letzte Satz ist eher als politischer Appell zu verstehen, welcher wohl in einem Gesetz keinen Platz haben soll.

- zu § 5: Die Streichung des Absatzes 3 wird begrüßt; der vkm-rwl fordert schon lange die Beteiligungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie, auch wenn sie einer anderen oder keiner Kirche angehören. Der neue Text bildet § 9 Abs. 2 des ARGG der EKD ab und wird akzeptiert. Ob die Änderung allerdings den Vorgaben des BAG gerecht wird, den Gewerkschaften entsprechende Räume zu ermöglichen, wird bezweifelt.
- § 6 Es wird begrüßt, dass die Besetzung der ARK-RWL weiterhin nur durch Verbände –und als Klarstellung durch Gewerkschaften - geschehen soll. Eine Besetzung durch Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen, wie sie das ARGG vorsieht wird vom vkm-rwl abgelehnt.
- Zu § 8 In Absatz 4 muss die Frage der Stellvertretung nicht im Gesetz – hier in Satz 4 - abschließend geregelt werden. Die Beteiligten treffen eigene Regelungen dazu. Im ARGG ist zu dieser Thematik daher keine Regelung getroffen.
- Zu § 15 Die Änderung des Quorums zur Anrufung der Schiedskommission von sechs auf fünf ist folgerichtig. Diese Frage war in der Vergangenheit für die Arbeit in der ARK-RWL unproblematisch. Um für eine Teilnahme von weiteren Gewerkschaften am DRITTEN WEG zu werben, sollte die Schwelle aber so tief wie möglich gesetzt werden.
- § 16 Erstaunen muss die vorgeschlagene Erweiterung auf einen „Internationalen Kirchenkonvent“, der anscheinend von Dienstgeberseite vorgeschlagen wurde. Auch die Dienstnehmerseite könnte sich zusätzliche Formulierungen vorstellen. Um diese Diskussion schnell zu beenden, sollte man sich auf die Formulierung im § 11 Abs.3 ARGG zurückziehen, in dem nur auf die ACK verwiesen wird.
Die in Absatz 3 und 5 vorgesehenen Änderungen der Entscheidungsverlagerung auf den Kircheng Gerichtshof werden begrüßt.
- § 19 Es wird angeregt, ein konkretes zweistufiges Schlichtungsverfahren einzuführen, wie es in § 11 Abs.4 ARGG vorgesehen ist.
- Zu § 23 Der eingefügte Satz stellt zusätzlich die Verbindlichkeit nach § 3 Abs.2 klar.
- Zu Artikel 2: Die vorgesehen „Übergangsbestimmung“ ist überflüssig und wird abgelehnt. Wie unter „ zu § 3“ in Satz 2 beschrieben, muss nichts Neues geregelt werden. Hier wird versucht, einseitig Vorgaben zu eventuellen Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission ins Gesetz zu schreiben. Die Unabhängigkeit der ARK-RWL wird damit ad absurdum geführt.

Der vkm-rwl wird einen entsprechenden Beschluss der Synode nicht mittragen. Die Mitglieder der Kommission, die vom vkm-rwl entsandt sind sehen ihre Unabhängigkeit durch diese Regelung in Frage gestellt und werden bewerten, ob eine weitere Mitarbeit im DRITTEN WEG unter diesen Voraussetzungen konstruktiv möglich ist.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Detlef Becker', with a stylized flourish at the end.

Detlef Becker

E: 14.10.2013
J 14.10.

Diakonie 
Rheinland
Westfalen
Lippe

Diakonie Rheinland-
Westfalen-Lippe e.V.

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. | Geschäftsstelle Düsseldorf
Lenastraße 41 | 40470 Düsseldorf

vorab per E-Mail:

henning.juhl@lka.ekvw.de

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Herrn LKR Henning Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Stabsstelle
Arbeitsrecht/Justitiariat

Gabriele Fischmann-Schulz
Stabsstellenleitung

Telefon: 0211 6398-230
Telefax: 0211 6398-389
g.fischmann-schulz@diakonie-
rwl.de

Düsseldorf, 10. Oktober 2013
ARJ/fi-ba, Änderung ARRG-RWL

Anlage 12

**Stellungnahme zum Entwurf eines Änderungsgesetzes zum
Arbeitsrechtsregelungsgesetz**

Ihr Schreiben vom 01. Oktober 2013

Ihr Zeichen: 300.321

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Juhl,

namens des Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V., gleichzeitig
handelnd für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von
Westfalen, danken wir für die Möglichkeit zu der Änderung des
Gesetzesentwurfes zu der Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes
Rheinland-Westfalen-Lippe, welche Sie uns mit dem im Betreff genannten
Schreiben zugeleitet haben, Stellung nehmen zu können.

Zur Streichung der ACK-Klausel in § 5:

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD, wie es zurzeit im
Entwurf vorliegt, sieht eine ACK-Klausel für Vertreterinnen und Vertreter in
den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht mehr vor.

Dass diese daher im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der rheinischen,
westfälischen und lippischen Landeskirche ebenfalls nicht mehr
vorgesehen werden soll, begegnet seitens der Diakonie keinen Bedenken.

Zu § 16:

Dass für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission wie
bisher die ACK-Klausel beibehalten werden soll, scheint zunächst nicht
unbedingt systemlogisch. Da auch hier der Gleichklang mit dem

Diakonie Rheinland-
Westfalen-Lippe e.V.
Geschäftsstelle Düsseldorf
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf

Telefon 0211 6398-0
Telefax 0211 6398-299
info@diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Bankverbindung
Bank für Kirche und
Diakonie eG – KD-Bank
Konto 1014155020
BLZ 350 601 90

IBAN DE
79 3506 0190 1014 1550 20
GENODED1DKD

Sitz des Vereins
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf

Vorstand
Pastor Günther Barenhoff
Pfarrer Prof. Dr. Uwe Becker
Thomas Oelkers

Verwaltungsrat
Pfarrer Karl-Horst Junge
(Vorsitzender)
Pfarrer Jürgen Dittrich
(Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf
Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord
Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.
DE261050567

Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD gesucht werden soll, stellen wir diesen Einwand zurück.

Zu § 3 Abs. 3:

§ 3 Abs. 3 soll die Verbindlichkeit der Anwendung kirchlichen Arbeitsrechtes rechtsklarstellend regeln.

Nach Auffassung der Diakonie waren die Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe für den Bereich des BAT-KF einerseits, wie die Arbeitsvertragsrichtlinien, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD beschlossen worden sind, andererseits, für die Mitglieder der drei Diakonischen Werke in Rheinland, Westfalen und Lippe verbindlich. Grundsätzlich begrüßt die Diakonie das Bemühen der Landeskirchen, die Verbindlichkeit noch klarer als bisher im Gesetz selbst zu regeln.

Andererseits ist in § 17 des Entwurfs des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetzes der EKD vorgesehen, dass für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie in privater Rechtsträgerschaft vorrangig gegenüber dem gliedkirchlichen Recht die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie anzuwenden sind.

Von daher schlagen wir vor, in § 3 Abs. 3 die folgenden Worte in Satz 1 zu ergänzen:

„nach Maßgabe des § 17 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetzes der EKD“.

Auch die in diesem Jahr mit Einvernehmen der jeweiligen Landeskirchen beschlossenen Änderungen der Satzungen der drei Diakonischen Werke Rheinland, Westfalen und Lippe bzgl. der Verpflichtung der Mitglieder zur Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechtes verweisen auf alle kirchengesetzlichen Bestimmungen. Dies umfasst das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD, das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Rheinland-Westfalen-Lippe und die entsprechenden Diakoniegesetze der vorgenannten drei Landeskirchen.

Zu § 3 Abs. 4:

Auch § 3 Abs. 4, der für Mitglieder der Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe die Möglichkeit ausdrücklich eröffnet, die AVR DW EKD anzuwenden, soll daher, wie im Entwurf vorgesehen, beschlossen werden. Nicht nur den Mitgliedern, die bereits zum 20. November 2012 die AVR DW EKD angewandt haben, ist die rechtssichere Möglichkeit durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Anwendung der AVR DW EKD zu eröffnen.

Auch dies entspricht der Regelung des § 17 Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD.

Zu § 6:

Der hier vorgesehenen Ergänzung wird ausdrücklich zugestimmt.

Zu § 9 Abs. 1:

Die Streichung des Satzes 3 ist folgerichtig, wenn an der Voraussetzung der Befähigung zum Presbyteramt für die Mitgliedschaft der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht mehr festgehalten wird.

Zu § 9 Abs. 2:

Auch diese Streichung des Halbsatzes „des im kirchlichen Dienst beschäftigt wird“ ist folgerichtig. Der Kündigungsschutz kann sich nur auf die Mitglieder oder stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission beziehen, die Mitarbeitende im kirchlichen oder diakonischen Dienst sind. Für Angestellte von Gewerkschaften bspw. kann dies nicht gelten.

Zu Art. 2 Übergangsbestimmung:

Die hier vorgesehene Übergangsbestimmung wird von der Diakonie ausdrücklich begrüßt.

Sie ist zwingend erforderlich, um den Mitgliedern der Diakonischen Werke in freier Rechtsträgerschaft, die zum Zeitpunkt des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. November 2012 in Sachen Streikausschluss in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland angewandt haben, eine weitere Anwendung der AVR DW EKD auch in Zukunft zu ermöglichen.

Dazu bedarf es einerseits eines rechtssicheren, andererseits eines einfachen Verfahrens. Rechtssicher ist das Verfahren in der in der Übergangsbestimmung beschriebenen Art und Weise. Die Arbeitsrechtliche Kommission würde danach feststellen, ob ein Mitglied der Diakonie die AVR angewandt hat oder nicht.

Wichtig ist auch, falls keine Einigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erzielt wird, hier ausdrücklich eine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission als Möglichkeit vorzusehen.

Das in der Übergangsvorschrift beschriebene Verfahren überfordert die Arbeitsrechtliche Kommission nicht. Es überfordert die Mitglieder, welche die AVR, teilweise schon seit 30 Jahren anwenden, ebenfalls nicht. Der einzelne Träger, der die AVR DW EKD anwendet, kann nicht durch das gliedkirchliche Recht in dieser Frage auf das Risiko nicht berechenbarer Entscheidungen der ARK oder der ARS geworfen werden, in dem unter Umständen eine Übergangsvorschrift so formuliert wäre, dass sie eine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission vorsähe, die auf eine inhaltliche Überprüfung und Bewertung abziele.

Die Übergangsvorschrift wird dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz gerecht, das für die Einrichtungen der Diakonie in freier Rechtsträgerschaft, so wie es im Entwurf jetzt vorliegt, feststellt, dass sie die Arbeitsvertragsrichtlinien des Ev. Werkes für Diakonie und Entwicklung anwenden. Die Umsetzung dieses Grundsatzes des ARGG.EKD sollte auf keinen Fall durch Regelungen im gliedkirchlichen Recht erschwert werden.

Auch bei der Übertragung der Bestimmungen zur Bekenntnisbindung aus dem ARGG.EKD auf die Vorschriften des ARRG (ARK einerseits und ARS andererseits, siehe §§ 5, 16 des Entwurfes des westfälischen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes), wird dem gefolgt, was das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD vorsieht.

Dies sollte daher auch für die Anwendung der AVR DW EKD in der Diakonie in Rheinland, Westfalen und Lippe entsprechend gelten.

Mit freundlichen Grüßen


Fischmann-Schulz

Arbeitsrechtliche Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe

Der Vorsitzende

Anlage 13

Arbeitsrechtliche Schiedskommission, Postfach 2153, 32711 Detmold

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Herrn Henning Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

nachrichtlich

Ev. Kirche im Rheinland
Das Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

Lippische Landeskirche
Landeskirchenamt
Leopoldstr. 27
32756 Detmold

Lippisches Landeskirchenamt
Leopoldstr. 27, 32756 Detmold
Postfach 2153, 32711 Detmold

Geschäftsstelle Telefon: 05231 / 976-749
Telefax: 05231 / 976-8155
e-mail: karin.schulte@lippische-landeskirche.de

Vorsitzender: Telefon : 0511 / 774775
Telefax : 0511 / 7244654
e-mail: H-Schliemann@t-online.de

Detmold, 9. Oktober 2013



Änderung des ARRГ 2013 hier: Schreiben der EKvW vom 01.10.2013

Sehr geehrter Herr Juhl,

ich danke für die Gelegenheit, zu den jetzt – nach der Anhörung vom 19.09.2013 - geplanten Änderungen Stellung zu nehmen.

Ich halte alle Änderungen in Art. 1 für rechtlich korrekt und für sachgerecht.

Art. 2 Satz 1 dürfte in den praktischen Auswirkungen Zweifel aufwerfen. Der Stichtag dürfte sachlich zutreffen. Die bloße „Feststellung“ der Anwendung der AVR.DW.EKD dürfte aber nicht genügen, um eine auf einem willentlichen Beschluss der ARK beruhende, verpflichtende Arbeitsrechtsregelung herbeizuführen. Zudem gibt es Einrichtungen, die für einen Teil ihrer Mitarbeiter die AVR.DW.EKD anwenden, für einen anderen dagegen den BAT-KF. Ob noch anderes angewendet wird, vermag ich nicht zu übersehen.

Was halten Sie von folgender Regelung:

„Für jede Einrichtung, die am 20. November 2012 dem Diakonischen Werk als (Voll-) Mitglied angehört hat und entsprechend der an diesem Tag gültigen Fassung der Satzung des Diakonischen Werkes an diesem Tag für alle oder einen nach dem persönlichen oder fachlichen Geltungsbereich abgrenzbaren Teil ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen

Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen angewendet hat, kann die Arbeitsrechtliche Kommission beschließen, dass die Einrichtung diese Regelungen in der jeweils gültigen Fassung im bisherigen persönlichen oder fachlichen Geltungsbereich in der Einrichtung weiterhin anwendet.“

Mit freundlichen Grüßen



(Harald Schliemann)
Vorsitzender der ARS.RWL



Evang. Kirche von Westfalen
 Das Landeskirchenamt
 14.10.13 27838
 Anlagen

Ju
11.10

Pa

Landesfachbereichsleiter
 Fachbereich 3
 Gesundheit, Soziale Dienste,
 Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
 Dienstleistungs-
 gewerkschaft

ver.di • Karlstr. 123-127 • 40210 Düsseldorf

Das Landeskirchenamt
 Evangelische Kirche im Rheinland
 Herr Dr. Klostermann

Das Landeskirchenamt
 Evangelische Kirche von Westfalen
 Herr Juhl

Karlstr. 123-127
 40210 Düsseldorf

Wolfgang Cremer

Telefon: 0211/61 824-0
 Durchwahl: 0211/61 824-290/296
 Telefax: 0211/61 824-463
 PC-Fax: 01805/837343-23014*
 Mobil: 0171/93 20 541
 wolfgang.cremer@verdi.de
 www.verdi.de

Datum 9. Oktober 2013
 Ihre Zeichen
 Unsere Zeichen Cr/ko

**Stellungnahme zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungs-
 gesetzes**

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,
 sehr geehrter Herr Juhl,

vielen Dank für die Zusendung der Änderungen des Entwurfs zum Arbeitsrechtsregelungs-
 gesetz.

Wir haben die Neufassungen zur Kenntnis genommen. Bitte haben Sie Verständnis
 dafür, dass wir uns zum jetzigen Zeitpunkt zu den erfolgten Änderungen der einzel-
 nen Regelungsbereiche nicht äußern möchten.

Mit freundlichem Gruß

Wolfgang Cremer
 Landesfachbereichsleiter

Niederschrift

über die Anhörung zur Neufassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Rheinland-Westfalen-Lippe am 19. September 2013 im Reinoldinum in Dortmund.

Teilnehmende:

Diakonische Stiftung Wittekindshof:	Martin Fels
AG-MAV Westfalen:	Max Jalaly Wiltrud Karbe
VKM-rwl:	Oliver Fuchs Klaus Riedel Andreas Kunze Dieter Thormann
Ev. Kirche von Westfalen:	Sylvia Bachmann-Breves
St. KOA Ev. Kirche von Westfalen:	Marion Schmidt
Gesamt-MAV Ev. Kirche von Westfalen:	Cornel Spannek Wolfgang Günther
IA Ev. Kirche im Rheinland:	Armin Schneider
Stellv. Mitglied der ARK-rwl	Reiner Rimkus
Diakonie RWL:	Gunther Barenhoff Kirsten Schwenke
Gesamtausschuss der Ev. Kirche im Rheinland:	Gerold Schmidt Gisbert Fischer
Mitglied der ARK-rwl:	Karl Ehrmann Dieter-Paul Neumann
Marburger Bund:	Rolf Lübke
Vertreter der Ev. Kirche im Rheinland:	Dr. Götz Klostermann
Vertreter der Ev. Kirche von Westfalen	Henning Juhl
Moderation:	Prof. Dr. Jacob Joussen
Protokoll:	Birgit Nerenz

Tagesordnung:

1. Begrüßung und Einführung in die Thematik
2. Vorstellung des Entwurfs zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD
3. Anhörung zum Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Rheinland-Westfalen-Lippe
 - Statements zum Ganzen, Grundsatzfragen
 - Statements zu den einzelnen Bestimmungen
4. Ausblick auf das weitere Verfahren

1. Begrüßung und Einführung in die Thematik

Herr Juhl begrüßt die Anwesenden und eröffnet die Anhörung mit der Tageslosung und dem Lehrtext und führt in die Thematik ein.

Grund der vorgelegten Neufassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012, dass über die Zulässigkeit von Streiks im Bereich der Kirche entschieden hat.

Ein Streikrecht der Mitarbeitenden ist auszuschließen wenn:

1. eine Beteiligung der Gewerkschaften am Arbeitsrechtssetzungsverfahren gewährleistet ist
2. im Fall, dass eine Einigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission nicht erreicht werden kann, ist sicher zu stellen, dass eine unparteiisches Schiedskommission entscheidet
3. die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen im gesamten Geltungsbereich sicher gestellt ist.

Die beteiligen Landeskirchen haben umgehend, nachdem das Urteil vorlag, Überlegungen zur Umsetzung im Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) vorgenommen. Auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland wurde parallel dazu die Schaffung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz (ARGG-EKD) als Rahmengesetz angestoßen, das im November von der Synode beschlossen werden soll.

Für das ARRG-rwl ist das schriftliche Stellungnahmeverfahren abgeschlossen. Anregungen aus der heutigen Anhörung werden aufgegriffen. Anschließend finden Beratungen in den landeskirchlichen Ausschüssen statt, so dass die Landessynode das Gesetz auf ihren nächsten Tagungen beschließen können.

2. Vorstellung des Entwurfs zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD – ARGG-EKD

Prof. Dr. Jousen stellt die wesentlichen Kernstücke des Entwurfs des ARGG-EKD vor. Bemerkenswert ist, dass der Entwurf innerhalb von 9 Monaten entstanden ist und die Eckpunkte des BAG-Urteils aufgreift und regelt. Zudem handelt sich um ein neues Gesetz und keine Novellierung der bestehenden Regelung.

Die vier Eckpunkte finden sich wie folgt im Entwurf wieder:

1. Gleichwertigkeit der Regelungen

§ 6 ARGG-EKD erkennt an, dass der 2. und 3. Weg gleichwertig nebeneinander stehen. Für jedes Verfahren ist ein eigener Abschnitt im Gesetz vorgesehen.

2. Neutrale und verbindliche Schlichtung

§ 11 setzt die BAG-Vorgaben diesbezüglich um.

3. Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Die in § 5 getroffene Regelung hat Programmsatz-Charakter. Die prominente Platzierung im Gesetz ist beachtenswert.

§ 9 Absatz 1 lässt die Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände zu. Die Möglichkeit die Sitze jeweils zur Hälfte auf die Beiden Vertretungen aufzuteilen kann zu Repräsentationsproblemen führen, wenn eine Vertretung deutlich weniger Mitglieder hat als die andere.

Das Hoheitsrecht der Gewerkschaften selbst zu bestimmen, wer entsandt wird u. a. auf den Verzicht, eine ACK-Klausel aufzunehmen gestärkt. Den einzelnen Landeskirchen ist es überlassen, hier ggf. eigene Regelungen zu treffen. An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei der Besetzung der Schiedskommission eine ACK-Klausel vorgesehen ist. Dies wird in der Gesetzesbegründung ausführlich damit erläutert, dass das Selbstbestimmungsrecht nicht unter gehen darf und somit zumindest in der Schlichtung die Dienstgemeinschaft durch diese Forderung Ausdruck findet.

4. Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen kirchlicher und Diakonischer Dienstgeber

Für den Bereich der kirchengemäßen Tarifverträge gilt wie auch grundsätzlich für Tarifverträge, dass diese aufgrund des Tarifvertragsgesetzes normative Wirkung entfalten.

Für die Arbeitsrechtsregelungen die auf dem 3. Weg zustande gekommen sind, tritt keine normative Wirkung ein. Daher sind die Verbindlichkeitsregelung von § 4 und das Erfordernis, nur entsprechende Arbeitsverträge abschließen zu können, beachtenswert.

3. Anhörung zum Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Rheinland-Westfalen-Lippe

Herr Prof. Dr. Jousen übernimmt die Moderation der Anhörung.

3.1 Statements zum Ganzen, Grundsatzfragen

Diakonische Werke

Es ist bemerkenswert, wie schnell die durch das Urteil gestellten Anforderungen in einen Entwurf eingeflossen sind. Ebenso sind die Satzungen der Diakonischen Werke bzgl. der verbindlichen Anwendung der Arbeitsrechtsregelungen angepasst worden.

agmav Westfalen

Die agmav Westfalen legt folgende Resolution, die auf ihrer Mitgliederversammlung am 12.09.2013 beschlossen wurde vor:

„Die vorliegenden Entwürfe des ARGG-EKD und ARRG RWL 2013 sind grundsätzlich ungeeignet, das Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie zu gestalten.

Wir sind seit langem dafür, dass dies durch den Abschluss von Tarifverträgen geschieht und bestätigen dies noch einmal ausdrücklich.

Wir fordern Kirche und Diakonie auf, Gespräche mit den tariffähigen Gewerkschaften aufzunehmen, um gemeinsam Lösungen zu suchen statt einseitig unsinnige Gesetze zu erlassen.“

Marburger Bund

Die Anliegen der Resolution werden vom Marburger Bund geteilt. Zusammen mit Ver.di wurde eine verfassungsrechtliche Prüfung durch das Bundesverfassungsgericht eingeleitet.

Primäres Ziel ist die Vereinbarung von Tarifverträgen, da für privatrechtliche Organisationsformen in Kirche und Diakonie grundsätzlich und uneingeschränkt auch das Privatrecht gelten sollte. Kern des Tarifrechtes ist ein Ausgleich des Leistungs- und Gegenleistungsverhältnisses, das ohne das Arbeitskämpfungsmittel des Streiks nicht möglich ist.

Die jetzige Mitarbeit in der Kommission stellt kein Gegensatz zu diesen Forderungen dar.

Problematisch wird die Entwicklung hin zum Billigtarif in Form der AVR.DW-EKD gesehen und der Wegfall der engen Orientierung an Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.

3.2 Statements zu den einzelnen Bestimmungen

zu § 3 ARRG

VKM-rwl

Die ARK hat die rechtliche Möglichkeit über die Regelung des § 3 (4) hinaus tätig zu werden. Die Regelung wird somit als Einschränkung der Kommission wahrgenommen. Es wird die Streichung des Absatzes gefordert.

Marburger Bund

Entsprechend der Regelung im Tarifvertragsgesetz sollte eine Vollverweisung erfolgen mit der turnusmäßigen Entscheidung der Weitergeltung oder der Feststellung jeder Änderung, der in Bezug genommenen Regelung.

Diakonische Werke

Auf die Sicherung der Anwendung der AVR.DW-EKD wird hingewiesen. Ein Tariffhopping ist nicht zu befürchten. Zudem wird angemerkt, dass der Marburger Bund und der VKM-rwl in beiden Kommissionen mitarbeiten. Für die Rechtssicherheit der AVR-Anwender ist die Regelung notwendig.

Marburger Bund

In der Vergangenheit sind Regelungen entstanden, die kollektivrechtlich nicht gleichwertig sind. In diesem Zusammenhang ist entscheidend, dass das Regionalrecht der ARK-rwl als primäres Recht zu wirken hat und es somit einer Erlaubnis der ARK bedarf, anderes Recht anzuwenden. Denkbar ist auch eine Erlaubnis für zwei Jahre und den Rückfall ins Regionalrecht, wenn keine andere Entscheidung getroffen wird.

VKM-rwl

Die ARK-rwl sollte ohne gesetzliche Vorgaben ihre Entscheidungen treffen können. Die feinteilige Regelung zur Anwendung anderer Tarife gesetzlich nicht geregelt werden sondern allein der ARK überlassen sein. Ziel ist die der Arbeitsrechtsregelungen der ARK und die Anwendung des BAT-KF.

StA Westfalen

Es ist zu klären, wie eine tarifliche Umstellung i. S. von § 3 (4) zu erfolgen hat. Übergangsregelungen für bestehende Arbeitsverhältnisse sind hierbei in Blick zu nehmen. Der Rückfall in die Bestimmungen des BAT-KF ist zu regeln.

ARK-Mitglieder

Aus der Regelung ist eine Sicherung der Vertragsbedingungen nicht erkennbar. Übergangsregelungen werden für erforderlich gehalten.

zu § 5 – kein Kommentar

zu § 6

VKM-rwl

Positives Votum für die Aufnahme der Gewerkschaften. Ein Abfall des Organisationsgrads der Beteiligten dürfte innerhalb des Systems regelbar sein.

Alternativmodelle sollten bedacht werden. (Prof. Dr. Jousen)

Marburger Bund

Die Bezeichnung Berufsverband beschränkt sich auf die Interessenvertretung einer Berufsgruppe. Es sollte analog zur ARGG-EKD-Regelung die Formulierung „Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften aufgenommen werden.

GesamtMAV EKvW

Die Anforderung der Mitgliederzahlen könnte aufgrund von Veränderungen des Organisationsgrads problematisch werden.

Seite 6

zu § 6 (2), dessen Inhalte jetzt in § 5 (4) geregelt sind. Es handelt sich hierbei um eine bewusste Lockerung der Anforderungen. Die Regelungen des ARGG-EKD sind nachfolgend entstanden. Die Beratungen des ARGG-EKD wurden intensiv begleitet, um eine Angleichung der Regelungen und die Verwendung des Rahmengesetzes zu erreichen.

Diakonie

Für die bundes- und landeskirchliche Ebene sollte eine kompatible Regelung geschaffen werden.

zu § 8 (4) Satz 4

VKM-rwl

Die Regelung ist entbehrlich.

zu § 9 (2)

Marburger Bund

Es kann nur eine Regelung für Mitarbeitende im kirchlichen oder diakonischen Dienst getroffen werden. Die Formulierung ist in der Fassung zu weitgehend.

zu § 15 (2)

VKM-rwl

Eine Prüfung, ob die Regelungen des ARGG-EKD einheitlich Anwendung finden sollen, hat zu erfolgen.

Abschnitt IV - §§ 16 ff und Schlussbestimmungen – kein Kommentar

4. Ausblick auf das weitere Verfahren

Herr Dr. Klostermann dankt den Anwesenden und lenkt den Blick auf das weitere Vorgehen.

Die heutigen Voten und Anregungen werden bei der Gesetzgebung berücksichtigt. Gleiches gilt für die Beschlussfassung des ARGG.EKD durch die Synode der EKD.

Bei dem weiteren Vorgehen ist zu beachten, dass alle beteiligten Landeskirchen einen inhaltsgleichen Entwurf zur Beratung in ihre Gremien einbringen müssen um sicherzustellen, dass die drei Landeskirchen identische Gesetze verabschieden. Vor der Beschlussfassung der Landessynoden finden Beratungen in den landeskirchlichen Ausschüssen und den Kirchenleitungen statt.

Hierbei ist zu beachten, dass der Zeitrahmen bis zur Beschlussfassung in den Synoden äußerst begrenzt ist. Die EKD-Synode tagt in der Woche vom 10. bis 13. November 2013. In der darauffolgenden Woche findet die Landessynode der Ev. Kirche von Westfalen statt. Hier besteht noch die Möglichkeit, auf Änderungen des ARGG.EKD zu reagieren. Im direkten Anschluss folgt die Synode der Lippischen Landeskirche. Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland tagt im Januar 2014.

Aus dem Teilnehmerkreis kommt die Anfrage, ob es Kontakt mit der Gewerkschaft Ver.di bzgl. einer Zusammenarbeit gibt. Die Gewerkschaft Ver.di hat eine schriftliche Stellungnahme abgegeben. Eine Teilnahme an der heutigen Anhörung wurde aus terminlichen Gründen abgesagt. Es wird bestätigt, dass bereits in der Vergangenheit als auch in der jetzigen Situation Gesprächskontakt mit Ver.di gepflegt wird. Gleiches gilt für den DGB.

Dr. Klostermann dankt abschließend den Anwesenden für ihr Kommen und ihren zeitlichen Einsatz und das Engagement, den Änderungsprozess zu begleiten.

Die Zusammenkunft endet gegen 16.05 Uhr.

gez. Birgit Nerenz

Auszug aus der

**Niederschrift über die 3. Sitzung des Ständigen Kirchenordnungsausschusses
der 17. Landessynode am Montag, den 23. September 2013,
Landeskirchenamt Bielefeld,
Beginn: 14:00 Uhr, Ende: 16:25 Uhr**

TOP 2– Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)

Herr Juhl führt in die Vorlage ein und verteilt zwei Tischvorlagen (Niederschrift über die Anhörung zur Neufassung des ARRG vom 19.09.2013 sowie Änderungsvorschläge vom 23.09.2013).

Im Rahmen der Aussprache wurden neben den Vorschlägen aus der Tischvorlage folgende Anregungen und Änderungsvorschläge eingebracht:

- In die Begründung zu § 3 Abs. 4 soll als Hinweis aufgenommen werden, dass es sich um eine dynamische Verweisung an die neu zuständige ARK handelt, wenn die Wahlmöglichkeit in Anspruch genommen wird.
- § 5 Abs. 4 sollte wie folgt beginnen: „Mindestens die Hälfte der Vertreterinnen ...“
- In § 6 Abs. 2 und 4 sollen jeweils nach dem Wort „Mitarbeitervereinigungen“ die Worte „und Gewerkschaften“ aufgenommen werden.
- § 9 Abs. 1 Satz 3 der Entwurfsfassung soll gestrichen werden.
- Bei dem Änderungsvorschlag zu § 16 Abs. 2 ist auf das „75. Lebensjahr“ abzustellen.

Der Ständige Kirchenordnungsausschuss beschließt einstimmig, der Kirchenleitung zu empfehlen, der Landessynode den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst mit den o. a. Änderungen zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen (Az.: 300.321).

**Tischvorlage für die Sitzung
des Ständigen Kirchenordnungsausschuss am 23.09.2013
zu TOP 3**

Betreff: **Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**

Bearbeiter: LKR Juhl

Auf Grund der Beratungen in der Anhörung zur Neufassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Rheinland-Westfalen-Lippe am 19. September 2013 werden folgende weitere Änderungen vorgeschlagen:

1.
 - a) § 5 Abs. 3 wird gestrichen. Abs. 4 wird Abs. 3.
 - b) § 16 Abs. 2 erhält folgende Fassung: „Ordentliches Mitglied oder stellvertretendes Mitglied kann nur sein, wer Glied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört oder deren Gastmitglied ist oder dem Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland Westfalen) angehört und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.“

Zur Begründung:

§ 9 ARGG-EKD sieht eine ACK-Klausel für Vertreterinnen und Vertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht vor. Damit hier eine Kompatibilität mit dem EKD-Gesetz erreicht wird, wird vorgeschlagen, die ACK-Klausel als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission in RWL ebenfalls nicht vorzusehen. Das ARGG-EKD sieht für die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Schiedskommission die ACK-Klausel vor. Deshalb wird statt des Verweises in § 16 Abs. 2 Satz 2 auf den bisherigen § 5 Abs. 3 die Voraussetzung in der ACK formuliert.

2.

Zu § 3 Abs. 4 wurde in der Anhörung eine Übergangsregelung vorgeschlagen. Im Entwurf für den Ständigen Kirchenordnungsausschuss ist im Artikel 2 eine derartige Übergangsregelung bereits vorgeschlagen, die auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes abstellt.

Das in § 3 Abs. 5 Satz 1 in Bezug genommene ARGG-EKD wird wie folgt zitiert:

„Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelische Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013 – ARGG-EKD)“

3.

In § 6 Abs. 1 wird der vorgeschlagene Satz 2 gestrichen. In Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Mitarbeitervereinigungen“ die Worte „und Gewerkschaften“ eingefügt. Ebenso werden in § 6

Abs. 1 Satz 2 nach dem Wort „Mitarbeitervereinigungen“ die Worte „und Gewerkschaften“ eingefügt.

Zur Begründung:

Der vkm ist kein Berufsverband, sondern Dachorganisation der Berufsverbände.

4.

In § 9 Abs. 2 Satz 1 wird nach den Worten „Arbeitsrechtlichen Kommission“ der Halbsatz „, das im kirchlichen Dienst beschäftigt wird,“ eingefügt.

Zur Begründung:

Der Kündigungsschutz kann sich nur auf Mitglieder oder stellvertretende Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission beziehen, die Mitarbeitende im kirchlichen oder diakonischen Dienst sind.

5.

In § 15 Abs. 2 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.

Zur Begründung:

Wie im § 15 Abs. 5 ist hier eine Anpassung an den Entwurf des ARGG-EKD vorzunehmen.

In Vertretung

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Müller', written in a cursive style.