



Geschäftsstelle der Synode

Drucksache

X / 1

6. Tagung der 11. Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland
10. bis 13. November 2013
in Düsseldorf

V O R L A G E

des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
gemäß Art. 26 a Abs. 1 GO.EKD

ENTWURF

**Kirchengesetz 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)
und zur Änderung des Kirchengesetzes der
Evangelischen Kirche in Deutschland**

1. Gesetzestext
2. Stellungnahme der Kirchenkonferenz vom 5. September 2013
3. Begründung

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

Vom.....

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

Inhaltsverzeichnis

Artikel 1

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

Präambel

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II
Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 3 Konsensprinzip

§ 4 Verbindlichkeit

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

§ 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

Abschnitt III
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 7 Parität

§ 8 Verfahren

§ 9 Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 10 Vertretung der Interessen der Dienstgeber

§ 11 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

§ 12 Freistellung, Kündigungsschutz

§ 13 Ausstattung und Kosten

**Abschnitt IV
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag**

§ 14 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

§ 15 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

**Abschnitt V
Weitere und Schlussbestimmungen**

§ 16 Verletzung von Dienstgeberpflichten

§ 17 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

§ 18 Rechtsschutz

§ 19 Übergangsregelung

Artikel 2

Änderung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Artikel 3

Bekanntmachungsermächtigung, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1 Bekanntmachungsermächtigung

§ 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1

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

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag Jesu Christi bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Männer und Frauen, die beruflich in der Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und Ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

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

Abschnitt II Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

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

§ 3 Konsensprinzip

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.

§ 4 Verbindlichkeit

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

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

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

§ 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

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

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

Abschnitt III **Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen**

§ 7 **Parität**

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

§ 8 **Verfahren**

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

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

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

§ 9 **Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

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

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

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

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

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

§ 10

Vertretung der Interessen der Dienstgeber

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

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

§ 11

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12

Freistellung, Kündigungsschutz

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

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

§ 13

Ausstattung und Kosten

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

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

Abschnitt IV

Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 14

Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

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

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

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

§ 15

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

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

Abschnitt V

Weitere und Schlussbestimmungen

§ 16

Verletzung von Dienstgeberpflichten

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

§ 17

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

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

§ 18

Rechtsschutz

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

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

§ 19

Übergangsregelung

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

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

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

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

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

"Abschnitt 6
Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013"

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

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

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

4. Der Abschnitt 6 wird wie folgt neu gefasst:

"Abschnitt 6
Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013"

§ 29c **Anzuwendende Vorschriften**

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

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

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

§ 2 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

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

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

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

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

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

Stellungnahme der Kirchenkonferenz

Die Kirchenkonferenz hat in ihrer Sitzung am 5. September 2013 zu dem Entwurf des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013 (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz 2013 – ARGG-EKD) und zur Änderung des Kirchengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland gemäß Artikel 26 a Absatz 1 Satz 3 GO-EKD folgende Stellungnahme abgegeben:

Dem Entwurf des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013 wird im Grundsatz zugestimmt.

Begründung zum Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes 2013

I. Allgemeines

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

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

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

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

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

II. Zu den Bestimmungen im Detail

Artikel 1 Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes 2013

Präambel

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

Abschnitt I

§ 1 Geltungsbereich

Das Kirchengesetz gilt für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen, deren Untergliederungen sowie der Diakonischen Werke und der diakonischen Einrichtungen. Aufgrund des Rechtscharakters des Kirchengesetzes nach Artikel 10 a der Grundordnung der EKD sind für die Geltung für die Gliedkirchen und deren Diakonie Zustimmungserklärungen der Gliedkirchen erforderlich. Weiterhin legt § 1 fest, dass in den Rechtsordnungen der Gliedkirchen sowie ihrer diakonischen Landesverbände dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz 2013 entsprechende Festlegungen zu treffen sind, die dessen Grundsätzen entsprechen müssen. Das Kirchengesetz bietet daher den Rechtsrahmen für die kirchlichen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung. Innerhalb des Rahmens sind rechtliche Konkretisierungen durch die Gliedkirchen möglich.

Abschnitt II

Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

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

§ 3 Konsensprinzip

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

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

§ 4 Verbindlichkeit

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

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

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

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

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

§ 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

Die Vorschrift bestimmt in Absatz 1, dass unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze die Arbeitsrechtsregelung sowohl durch Arbeitsrechtliche Kommissionen als auch durch Tarifverträge erfolgen kann. Das Kirchengesetz stellt beide Verfahren gleichberechtigt nebeneinander.

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

Abschnitt III

Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 7

Parität

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

§ 8

Verfahren

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

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

Das Kommissionsmodell bedingt zwingend, dass beide Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission gleichberechtigt und gleichwertig vertreten sind. Diese Prinzipien hebt Absatz 2 Satz 1 hervor. Die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit beider Seiten wird auch durch die jährliche Rotation des Vorsitzes der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 3 unterstrichen.

Nach Absatz 3 sind Arbeitsrechtliche Kommissionen stets für eine Vielzahl von Dienstgebern und deren Beschäftigten zuständig, somit z. B. für den Gesamtbereich einer Gliedkirche oder eines gliedkirchlichen diakonischen Werks. In den Kommissionen werden Entscheidungen durch Mehrheit getroffen. Die Gliedkirchen können in ihrem Recht konkretere Anforderungen an die Mehrheitsregelung stellen und somit z. B. eine Zwei-Drittel-Mehrheit vorsehen. Wesentlich für das Verfahren nach dem Dritten Weg ist, dass bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission sowohl von der Dienstnehmer- als auch von der Dienstgeberseite der Schlichtungsausschuss (§ 11) angerufen werden kann, dessen Entscheidung anstelle des Beschlusses in der Arbeitsrechtlichen Kommission tritt und daher verbindlich ist.

§ 9

Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Absatz 1 stellt das Gewerkschafts- bzw. Verbandsprinzip in den Vordergrund. Primär ist es Aufgabe der Gewerkschaften und der Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft in die Kommission zu entsenden. Satz 2 sieht als Alternative ein Mischsystem vor, in dem Dienstnehmervvertreter zum einen Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nach § 54 MVG.EKD entsandt werden. Um die koalitionsmäßige Betätigungsmöglichkeit der Gewerkschaften in einem ausreichenden Ausmaße sicherzustellen, regelt Satz 3, dass in diesem Mischsystem die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in einem angemessenen Umfang vertreten sind, der ihnen ein ausreichendes Maß koalitionsmäßiger Betätigung gewährleistet. Der unbestimmte Rechtsbegriff "angemessene Zahl von Sitzen" ist durch das gliedkirchliche Recht zu konkretisieren. Dabei ist die Vertretungslegitimation und Vertretungsmächtigkeit der Gewerkschaften und Mitarbei-

terverbände zu berücksichtigen. Den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden sollte mindestens ein Drittel der "Dienstnehmersitze" zur Verfügung stehen. Beteiligen sich mehrere Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterverbände an der Arbeitsrechtlichen Kommission, erhalten sie die Zahl der Sitze, die ihrem zahlenmäßigen Anteil im Verhältnis zu den weiteren Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entspricht.

Nach Absatz 2 muss mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden entsandten Vertreter und Vertreterinnen beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Damit wird auch ermöglicht, dass die Gewerkschaften auf den anderen Teil der ihnen zustehenden Sitze z.B. hauptberufliche Gewerkschaftsmitarbeiter in die Kommission entsenden können.

Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich aufgrund des zahlenmäßigen Verhältnisses ihrer Mitglieder über die von ihnen zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen in die Arbeitsrechtliche Kommission. Für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, sieht Absatz 3 Satz 2 die Entscheidung durch den Präsidenten oder die Präsidentin des Kirchengeneralshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland vor. Damit ist gewährleistet, dass die Entscheidung in richterlicher Unabhängigkeit erfolgt.

Sollten einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zu der Mitwirkung in der Arbeitsrechtlichen Kommission bereit sein, bestimmt Absatz 4, dass die entsprechenden Sitze an die mitwirkungsbereiten Mitarbeiterorganisationen fallen.

Absatz 5: Für den Fall, dass die Mitarbeiterorganisationen zwar vertretungslegitimiert, aber nicht bereit sind, Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsenden, hat nach Absatz 5 der Gesamtausschuss nach § 54 MVG.EKD das Entsendungsrecht.

Alternativ kann das gliedkirchliche Recht nach Absatz 6 eine Wahl der Dienstnehmervertreter und -vertreterinnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Mitarbeitervertretungen bzw. durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.

§ 10

Vertretung der Interessen der Dienstgeber

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

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

§ 11

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12 Freistellung, Kündigungsschutz

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

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

§ 13 Ausstattung und Kosten

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

Darüber hinaus ist nach Absatz 2 auch die notwendige fachliche Beratung etwa durch Juristen und Juristinnen oder Tarifexperten und -expertinnen zu gewährleisten. Im Streitfall entscheidet nach § 18 Absatz 1 das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Als Alternative zur Verfügungstellung einer Geschäftsstelle sieht Satz 2 die Möglichkeit vor, dass die Dienstnehmerseite ein Budget zur Verfügung gestellt bekommt, das durch seine Höhe die notwendige Information der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission garantiert. Auch hierüber entscheidet im Streitfall das Kirchengengericht nach § 18 Absatz 1.

Abschnitt IV Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 14 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

Durch Absatz 1 wird das Modell kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen gleichwertig neben das Kommissionsmodell des Dritten Weges gestellt. Wie auch der Dritte Weg müssen Tarifverträge die grundsätzlichen Bestimmungen der §§ 2 bis 6 erfüllen.

Eine besondere, wesentliche Anforderung an die kirchengemäßen Tarifverträge ist nach Absatz 2 die Friedenspflicht, da auch für das kirchliche Tarifvertragsmodell eine verbindliche und neutrale Schlichtung zur Verfügung steht. Die Friedenspflicht ist von den Tarifvertragsparteien konkreter zu gestalten und schriftlich zu vereinbaren.

Tarifpartner sind nach Absatz 3 die im kirchlichen Bereich aktiven Gewerkschaften einerseits und andererseits Arbeitgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie, wie z.B. der Verband kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber in der Ev. – luth. Kirche in Norddeutschland e.V.

§ 15

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Auch für das Modell kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen wird eine neutrale und verbindliche Schlichtung vorgesehen. Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht, so kann aufgrund von § 15 jede Tarifvertragspartei den Schlichtungsausschuss anrufen, dessen Entscheidungen verbindlich sind und somit die Rechtswirkung von Tarifverträgen haben. Durch Verweisung auf § 11 gelten auch für den Schlichtungsausschuss nach dem Tarifvertragsmodell die identischen Anforderungen wie für den Schlichtungsausschuss im Dritten Weg. In Schlichtungsvereinbarungen mit Gewerkschaften sind entsprechende Festlegungen zu treffen. Die Möglichkeit für die Gliedkirchen, in ihrer Rechtsordnung nähere Bestimmungen für den Schlichtungsausschuss zu treffen, gewährleistet die erforderliche Flexibilität im Hinblick auf Größenordnungen und Strukturen.

Abschnitt V

Weitere und Schlussbestimmungen

§ 16

Verletzung von Dienstgeberpflichten

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

§ 17

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

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

§ 18

Rechtsschutz

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

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

§ 19 Übergangsregelung

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

Artikel 2 Änderung des Kirchengesetzes

Artikel 2 enthält die aufgrund von § 18 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes 2013 erforderlichen redaktionellen Anpassungen des Kirchengesetzes.

Artikel 3 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

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

In Absatz 3 ist die Regelung aus Artikel 10a Absatz 3 Satz 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland aufgenommen. Damit haben die Gliedkirchen jederzeit die Möglichkeit nach Zustimmung zum ARGG.EKD 2013, das Kirchengesetz jederzeit wieder außer Kraft setzen zu können.

Mit Absatz 4 wird das Kirchengesetz über die Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie vom 9. November 2011 (ABl.EKD 2011 S. 323) außer Kraft gesetzt.