

## **Vorblatt**

### **zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD**

#### **A. Problemlage und Zielsetzung**

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 9. November 2011 ein erstes Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz beschlossen und den Gliedkirchen zur Übernahme empfohlen. Das Gesetz von 2011 sah vor, dass die Gesetzgebungskompetenz für die Grundsätze der Arbeitsrechtsetzung mit der Zustimmung der jeweiligen Gliedkirche dauerhaft auf die EKD übergeht. Dies hat dazu geführt, dass nur die Evangelische Landeskirche in Baden und die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland dem Gesetz zugestimmt haben.

Am 13. November 2013 hat die Synode der EKD ein zweites Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG-EKD) beschlossen [Anlage 1]. Dieses regelt nun in Artikel 3 § 2 Absatz 3, dass die Gliedkirchen das Gesetz jeweils für ihren Bereich später auch wieder außer Kraft setzen können. Damit behalten die Landeskirchen alle rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten.

Das neue EKD-Gesetz berücksichtigt die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Dritten Weg und setzt Standards für die Ausgestaltung der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung, die möglichst von allen Gliedkirchen der EKD beachtet werden sollten.

Die Evangelische Kirche im Rheinland, die Evangelische Kirche von Westfalen und die Lip-pische Landeskirche sowie die Diakonie Deutschland haben dem Gesetz bereits zugestimmt. Die evangelischen Kirchen in Baden, Bayern, Bremen, Kurhessen-Waldeck und Württemberg wollen dem ARRG-EKD ebenfalls noch in diesem Jahr zustimmen.

#### **B. Lösungsvorschlag**

Es wird vorgeschlagen, dem neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD zuzustimmen und die bestehenden Arbeitsrechtsregelungsgesetze für die EKHN und die Diakonie Hessen an die Grundsätze anzupassen.

Die vorgeschlagenen Änderungen und Ergänzungen im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKHN (ARRG.EKHN) sowie im Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie (ARRG.DW) beschränken sich auf wenige Vorschriften und verändern das bestehende und bewährte Verfahren kaum. Wegen der Einzelheiten wird auf die Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD [Anlage 2] sowie auf die Synopsen mit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKHN [Anlage 3] und dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie [Anlage 4] verwiesen.

Da das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie nur im Einvernehmen mit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck geändert werden kann, wird vorgeschlagen, den Gesetzentwurf nach der ersten Lesung an den Koordinierungsausschuss Diakonisches Werk zu überweisen. Im Herbst 2014 könnten dann die Synoden der EKHN und der EKKW abschließend über die Zustimmung zum EKD-Gesetz sowie die Anpassungen in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen beschließen.

Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen der EKHN und der EKKW, die Gesamtmitarbeitervertretungen beider Kirchen sowie die Diakonie Hessen und ihre Gesamtausschüsse sollten gegenüber dem Koordinierungsausschuss Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten.

### **C. Alternativen**

Es werden keine Alternativen vorgeschlagen.

### **D. Finanzielle Auswirkungen**

Keine

### **E. Beteiligung**

Koordinierungsausschuss Diakonisches Werk  
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck  
Diakonie Hessen  
Arbeitsrechtliche Kommissionen der EKHN und der EKKW  
Gesamtmitarbeitervertretungen der EKHN und der EKKW  
Gesamtausschüsse der Diakonie Hessen

### **F. Anlagen**

1. Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD vom 13. November 2013
2. Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD
3. Synopse zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKHN
4. Synopse zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie

**Referent:** OKR Lehmann

**Kirchengesetz  
zur Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG-ZG)**

**Vom...**

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1**

**Zustimmung zum ARGG-EKD**

(1) Dem Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD) vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420) wird zugestimmt.

(2) Die Kirchenleitung wird ermächtigt, die Zustimmung gemäß Artikel 10a Absatz 2 Buchstabe c der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland gegenüber dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland zu erklären.

**Artikel 2**

**Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228), zuletzt geändert am 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 5), wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „entsendungsberechtigt“ durch das Wort „entsendungsbereit“ ersetzt.
2. § 12 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 Satz 3 wird aufgehoben.
  - b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Ist die Arbeitsrechtliche Kommission trotz zweimaliger ordnungsgemäßer Ladung nicht beschlussfähig, kann sie mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen.“
3. § 14 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „der §§ 7 Absatz 4, 9 Absatz 3, 12 Absatz 3 und 13 Absatz 2“ durch die Angabe „von § 7 Absatz 4, § 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1a und 3 sowie § 13 Absatz 2“ ersetzt.
  - b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Kommt nach zwei Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, erfolgt die Benennung durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts.“

c) In Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„Sie dürfen nicht im Dienst der evangelischen Kirche stehen.“

d) Nach Absatz 6 wird folgender Absatz 6a eingefügt:

„(6a) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses, die im kirchlichen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit im Schlichtungsausschuss freigestellt.“

e) Nach Absatz 8 wird folgender Absatz 8a eingefügt:

„(8a) Im Fall des § 12 Absatz 1a 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.“

4. In § 16 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Im Streitfall entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses über die Höhe des Sachkostenbudgets.“

### **Artikel 3**

#### **Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie**

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie vom 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 5) wird wie folgt geändert:

1. § 14 Absatz 8 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Viertel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder die Vertreterin bzw. der Vertreter einer Vereinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.“

2. In § 16 Absatz 2 werden nach Satz 2 folgende Sätze eingefügt:

„Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses, die im diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit im Schlichtungsausschuss freigestellt.“

### **Artikel 4**

#### **Inkrafttreten**

(1) Die Artikel 1 und 2 treten am 1. Januar 2015 in Kraft.

(2) Artikel 3 tritt am 1. Januar 2015 in Kraft, wenn die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck eine entsprechende Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie beschlossen hat. Die Kirchenverwaltung gibt den Tag des Inkrafttretens im Amtsblatt bekannt.

(3) Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland tritt für die EKHN mit dem vom Rat der EKD durch Verordnung bestimmten Tag in Kraft. Die Kirchenverwaltung gibt den Tag des Inkrafttretens im Amtsblatt bekannt.

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

Vom 13. November 2013.

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:

**Artikel 1**

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

**Inhaltsverzeichnis**

**Präambel**

**Abschnitt I  
Geltungsbereich**

§ 1 Geltungsbereich

**Abschnitt II  
Grundsätzliche Bestimmungen**

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 3 Konsensprinzip

§ 4 Verbindlichkeit

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

**Abschnitt III  
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen**

§ 6 Parität

§ 7 Verfahren

§ 8 Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 9 Vertretung der Dienstgeber

- § 10 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung
- § 11 Freistellung, Kündigungsschutz
- § 12 Ausstattung und Kosten

**Abschnitt IV**  
**Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag**

- § 13 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen
- § 14 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

**Abschnitt V**  
**Weitere und Schlussbestimmungen**

- § 15 Verletzung von Dienstgeberpflichten
- § 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland
- § 17 Rechtsschutz
- § 18 Übergangsregelung

**Artikel 1**

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

- (1) Dieses Kirchengesetz regelt die Grundsätze der Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
  - a) der Evangelischen Kirche in Deutschland,
  - b) der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,
  - c) der Gliedkirchen,
  - d) des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.,
  - e) der diakonischen Landesverbände sowie
  - f) der Einrichtungen der in Buchstaben a) bis e) Genannten.
- (2) In den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten sind Festlegungen zu treffen, die den nachfolgenden Grundsätzen entsprechen müssen.

## **Abschnitt II Grundsätzliche Bestimmungen**

### **§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen**

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

### **§ 3 Konsensprinzip**

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

### **§ 4 Verbindlichkeit**

Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.

### **§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung**

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

## **Abschnitt III Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen**

### **§ 6 Parität**

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

### **§ 7 Verfahren**

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

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

(3) Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 10) verbindlich.

## **§ 8**

### **Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

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

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

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

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

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

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

## **§ 9**

### **Vertretung der Dienstgeber**

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

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

## **§ 10**

### **Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung**

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

(2) Der Schlichtungsausschuss ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit der identischen Zahl von beisitzenden Mitgliedern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite zu besetzen, die von den beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten jeweils benannt werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie dessen oder 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 soll der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechen. Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung soll 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 Kirchengerichtshofs 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 haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

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

## **§ 11**

### **Freistellung, Kündigungsschutz**

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

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

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

## **§ 12**

### **Ausstattung und Kosten**

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

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

## **Abschnitt IV**

### **Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag**

## **§ 13**

### **Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen**

(1) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie können durch Tarifverträge geregelt werden, sofern diese den Grundsätzen nach §§ 2 bis 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.

(2) Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.

(3) Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.

## **§ 14**

### **Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung**

(1) Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jeder von ihnen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verlangen. Das Schlichtungsverfahren ist in einer Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zu regeln. Die Grundsätze des § 10 finden dabei entsprechende Anwendung.

(2) Die abschließenden Entscheidungen in einem Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Tarifverträgen.

## **Abschnitt V**

### **Weitere und Schlussbestimmungen**

## **§ 15**

### **Verletzung von Dienstgeberpflichten**

Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung. Die kirchlichen Rechtsfolgen werden in den Regelungen nach § 1 Absatz 2 bestimmt.

## **§ 16**

### **Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland**

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

## **§ 17**

### **Rechtsschutz**

(1) Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet das 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.

## **§ 18**

### **Übergangsregelung**

Für Dienstgeber, die bisher Arbeitsverträge abgeschlossen haben, die nach den Rechtsordnungen der Gliedkirchen oder der diakonischen Landesverbände zulässig waren, aber nicht die Anforderungen dieses Kirchengesetzes erfüllen, besteht ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2018. Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen die Verpflichtungen aus diesem Kirchengesetz vollständig erfüllt sein.

## **Artikel 2**

### **Änderung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 2003 (ABl.EKD 2003 S. 408, 409), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 7. November 2012 (ABl.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 "

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

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

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**

**§ 29c**  
**Anzuwendende Vorschriften**

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

## **Artikel 3**

**§ 1**  
**Bekanntmachungsermächtigung**

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Kirchengesetzes 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 mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes tritt das Kirchengesetz über die Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie vom 9. November 2011 (ABI.EKD 2011, S. 323) für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. außer Kraft. Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse das Außerkrafttreten jeweils für ihren Bereich.

Düsseldorf, den 13. November 2013

Die Präses der Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Irmgard Schwaetzer



## **Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz**

### **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, ABLEKD 2011 S. 323) ab. Diese Ablösung ist zum einen erforderlich, um die Regelungen an die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen. Zum anderen wird damit veränderten Anforderungen an die Arbeitsrechtssetzung insbesondere innerhalb der Diakonie Rechnung getragen. Aufgrund der Anzahl der Änderungen und die dafür erforderliche andere Struktur war eine Änderung des Kirchengesetzes vom 9. November 2011 nicht sachgerecht, vielmehr ist dessen Ersetzung geboten.

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

Ein weiteres wesentliches Prinzip der Arbeitsrechtssetzung ist die Verbindlichkeit. Durch das 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 Arbeitskämpfen durch eine verbindliche Schlichtung.

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

## **II. Zu den Bestimmungen im Detail**

### **Artikel 1 Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes**

#### **Präambel**

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

#### **Abschnitt I**

##### **§ 1 Geltungsbereich**

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

#### **Abschnitt II**

##### **Grundsätzliche Bestimmungen**

##### **§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen**

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

##### **§ 3 Konsensprinzip**

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

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

#### **§ 4 Verbindlichkeit**

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

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

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

#### **§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung**

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

### **Abschnitt III Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen**

#### **§ 6 Parität**

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

## **§ 7 Verfahren**

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

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

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

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

## **§ 8 Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

Absatz 2 enthält die Legaldefinition des Mitarbeiterverbandes. Mitarbeiterverbände i. S. der Vorschrift müssen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugangsfrei und auf Dauer angelegt sein. Weiterhin müssen ihre Aufgaben in der Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder bestehen. Diese Aufzählung ist kumulativ zu verste-

hen. Eine Vereinigung, die z. B. nur die Förderung der beruflichen Belange i. S. einer berufsständischen Vertretung zum Ziel hat, erfüllt diese Anforderungen daher nicht.

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

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

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

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

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

## **§ 9**

### **Vertretung der Dienstgeber**

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

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

## **§ 10**

### **Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung**

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

Der Schlichtungsausschuss ist nach Absatz 2 Satz 1 mit der identischen Zahl von Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern zu besetzen. Dies sollte in einer Dreierbesetzung erfolgen: ein Dienstnehmerbeisitzer, ein Dienstgeberbeisitzer sowie die oder der Vorsitzende. Von besonderer Bedeutung ist für das Funktionieren des Schlichtungsausschusses, dass der oder die Vorsitzende neutral und stimmberechtigt ist. Bei Pattsituationen im Schlichtungsausschuss hat somit seine bzw. ihre Stimme den Ausschlag. Für die Bestimmung des Vorsitzes sieht Absatz 2 zwei Verfahren vor. Im ersten Verfahren wird der Schlichtungsausschussvorsitz durch Mehrheitsbeschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission bestimmt. Die gesetzliche Mehrheit der Mitglieder reicht aus; die Gliedkirchen können in ihren Anwen-

Bestimmungen höhere Anforderungen an die Mehrheit vorsehen. Alternativ kann im gliedkirchlichen Recht vorgesehen werden, dass der Vorsitz im Einvernehmen der Stellen bestimmt wird, die Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. Beide Verfahren haben sich in den Gliedkirchen bewährt.

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

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

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

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

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

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

## **§ 11 Freistellung, Kündigungsschutz**

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

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

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

## **§ 12 Ausstattung und Kosten**

Nach Absatz 1 sind alle mit der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundenen Kosten von der Kirche bzw. von der Diakonie zu bestreiten. Für die Kostenverteilung kann das gliedkirchliche Recht nähere Bestimmungen treffen. Weiterhin sind der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite jeweils die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen, um die Aufgaben in der Arbeitsrechtlichen Kommission weiter wahrnehmen zu können. Darüber hinaus ist nach Absatz 1 Satz 4 auch die notwendige fachliche Beratung etwa durch Juristen und Juristinnen oder Tarifexperten und -expertinnen zu gewährleisten. Im Streitfall entscheidet nach § 17 Absatz 1 das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

Als Alternative zur Verfügungstellung einer Geschäftsstelle sieht Absatz 2 Satz 2 die Möglichkeit vor, dass die Dienstnehmerseite ein Budget zur Verfügung gestellt bekommt, das durch seine Höhe die notwendige Information der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission garantiert. Auch hierüber entscheidet im Streitfall das Kirchengericht nach § 17 Absatz 1.

## **Abschnitt IV Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag**

### **§ 13 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen**

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

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

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

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

#### **§ 14**

#### **Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung**

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

#### **Abschnitt V**

#### **Weitere und Schlussbestimmungen**

#### **§ 15**

#### **Verletzung von Dienstgeberpflichten**

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

#### **§ 16**

#### **Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland**

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

#### **§ 17**

#### **Rechtsschutz**

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

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

## **§ 18 Übergangsregelung**

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

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

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

## **Artikel 3**

### **§ 2**

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

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

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

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

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



ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p align="center"><b>Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD) und zur Änderung des KirchengERICHTS-gesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland</b></p> <p align="center"><b>Vom 13. November 2013 (ABI. EKD 2013 S. 420)</b></p> <p>Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>		<p><i>In dieser Spalte wird das ARRГ.EKHN mit den von der Kirchensynode am 13. November 2012 beschlossenen Änderungen wiedergegeben. Die Änderungen sind noch nicht in Kraft getreten, da die Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie noch aussteht.</i></p>
<p align="center"><b>Artikel 1</b></p> <p align="center"><b>Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD)</b></p> <p align="center">Inhaltsverzeichnis (...)</p>		<p align="center"><b>Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARRГ)</b></p> <p align="center"><b>Vom 29. November 1979 (ABI. 1979 S. 228), zuletzt geändert am 27. April 2012 (ABI. 2012 S. 185)</b></p> <p>Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von Artikel 71 Absatz 2 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>
<p align="center"><b>Präambel</b></p> <p>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.</p>	<p><i>Dem entspricht § 1 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p align="center"><b>§ 1 Grundsatz</b></p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Zur Erfüllung dieses Auftrages sollen die in Kirche und Diakonie tätigen Menschen in ihrem beruflichen Wirken wie in ihrer Lebensführung beitragen. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit der Vertreter von Leitungsorganen und Mitarbeitern, die auch bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt I</b> <b>Geltungsbereich</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1</b> <b>Geltungsbereich</b></p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz regelt die Grundsätze der Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der Evangelischen Kirche in Deutschland,</li> <li>b) der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,</li> <li>c) der Gliedkirchen,</li> <li>d) des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.,</li> <li>e) der diakonischen Landesverbände sowie</li> <li>f) der Einrichtungen der in Buchstaben a) bis e) Genannten.</li> </ul> <p>(2) In den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten sind Festlegungen zu treffen, die den nachfolgenden Grundsätzen entsprechen müssen.</p>	<p><i>Das ARGG-EKD gilt für die EKHN erst dann, wenn die Kirchensynode der Übernahme des EKD-Gesetzes zugestimmt hat (siehe Artikel 3 § 2 Absatz 2).</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt II</b> <b>Grundsätzliche Bestimmungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 2</b> <b>Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen</b></p> <p>Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.</p>	<p><i>Das ARRГ.EKHN enthält keine konkreten Ausführungen zur Dienstgemeinschaft. Die gemeinsame Verantwortung von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird aber bereits in § 1 ARRГ.EKHN herausgestellt.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 1</b> <b>Grundsatz</b></p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Zur Erfüllung dieses Auftrages sollen die in Kirche und Diakonie tätigen Menschen in ihrem beruflichen Wirken wie in ihrer Lebensführung beitragen. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit der Vertreter von Leitungsorganen und Mitarbeitern, die auch bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>§ 3</b> <b>Konsensprinzip</b></p> <p>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.</p>	<p><i>Die hier genannten Grundsätze bestimmen auch das Verfahren nach dem ARRG.EKHN.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 4</b> <b>Verbindlichkeit</b></p> <p>Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.</p>	<p><i>Die Verbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses ist in § 4 ARRG.EKHN geregelt.</i></p> <p><i>Ergänzende Regelungen sind insbesondere die Genehmigungserfordernisse beim Abschluss von Arbeitsverträgen. Durch die Prüfung wird die Einhaltung der Arbeitsrechtsregelungen (insbesondere der KDO) sichergestellt.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 4</b> <b>Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen</b></p> <p>(1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich.</p> <p>(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 5</b> <b>Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung</b></p> <p>Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können.</p>	<p><i>Die koalitionsmäßige Betätigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission wird durch § 7 ARRG.EKHN sichergestellt. Die Gewerkschaften sind Mitarbeitervereinigungen im Sinne von § 7 Absatz 2 ARRG.EKHN und zur Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission eingeladen.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 7</b> <b>Vertretung der Mitarbeiter</b></p> <p>(1) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt.</p> <p>(2) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss kirchlicher Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht und die allen kirchlichen Mitarbeitern offenstehen. (...)</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>§ 6 Parität</b></p> <p>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 Dienstgeberverepreter und -vertreterinnen zu gestalten (Parität).</p>	<p><i>Das ARRG.EKHN sieht vor, dass der Arbeitsrechtlichen Kommission je fünf Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite angehören.</i></p> <p><i>Der Grundsatz der Parität ist auch in Artikel 70 Absatz 1 der Kirchenordnung festgeschrieben.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission</b></p> <p>(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:  a) fünf Mitglieder als Vertreter der Mitarbeiter aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,  b) fünf Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 7 Verfahren</b></p> <p>(1) Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.</p> <p>(2) In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten.</p> <p>Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.</p>	<p><i>Die Festlegung der Arbeitsbedingungen ist gemäß § 5 Absatz 1 ARRG.EKHN die Hauptaufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission.</i></p> <p><i>Eine entsprechende Regelung fehlt im ARRG.EKHN. Der Grundsatz gilt jedoch auch für die Arbeitsrechtliche Kommission der EKHN, da es kein Weisungsrecht gibt.</i></p> <p><i>Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat eine Stimme.</i></p> <p><i>Der Wechsel im Vorsitz ist in § 11 ARRG.EKHN geregelt.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 5 Aufgaben</b></p> <p>(1) Die Kommission hat die Aufgabe, für die Mitarbeiter (Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) im Haupt- und Nebenberuf Regelungen zu beraten und zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung der Arbeitsverhältnisse betreffen.</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 11 Vorsitz und Geschäftsführung</b></p> <p>(1) Die Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Vorsitzender und Stellvertreter sollen im jährlichen Wechsel aus den als Vertreter der Mitarbeiter und aus den als Vertreter von Leitungsorganen entsandten Mitgliedern gewählt werden; (...)</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p>(3) Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 10) verbindlich.</p>	<p><i>Dem entspricht § 12 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 12 Beschlussverfahren</b></p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens sieben Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(2) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 5 Absatz 1 werden den entsendenden Stellen zugeleitet. Sie treten, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird, vier Wochen nach Zugang an die entsendenden Stellen in Kraft, sofern keine Einwendungen nach § 13 erhoben werden. Sie sind nach Erlangung der Rechtskraft im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zu veröffentlichen.</p> <p>(3) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so können drei Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine entsendende Stelle den Schlichtungsausschuss (§ 14) anrufen.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b> <b>Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>(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.</p> <p>Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entsandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>(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.</p>	<p><i>Dem entspricht § 7 ARRГ.EKHN.</i></p> <p><i>Von dieser Alternative wird im ARRГ.EKHN kein Gebrauch gemacht.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 7 Absatz 4 ARRГ.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 7 Absatz 1 Satz 2 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 7</b> <b>Vertretung der Mitarbeiter</b></p> <p>(1) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden durch die Mitarbeitervereinigungen entsandt. (...)</p> <p>(4) Sind mehrere Mitarbeitervereinigungen entsendungsberechtigt, richtet sich die Zahl der von jeder Vereinigung zu entsendenden Vertreter nach der Zahl ihrer Mitglieder (d'Hondt'sches Verfahren); Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Kommission liegt. Die Zahl der Mitglieder ist von den Mitarbeitervereinigungen glaubhaft zu machen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Sitzverteilung entscheidet auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung oder der nach § 17 Berechtigten der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p> <p>(1) (...) Als Mitarbeitervereinigungen im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten solche Vereinigungen, die einen freien, organisierten, auf Dauer angelegten und vom Wechsel der Mitglieder unabhängigen Zusammenschluss kirchlicher Mitarbeiter bilden, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht und die allen kirchlichen Mitarbeitern offenstehen.</p> <p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Mitarbeitervereinigungen, denen mindestens dreihundert der von diesem Kirchengesetz betroffenen Mitarbeiter angehören.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p>(3) Mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.</p> <p>(4) Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(5) Sind einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände.</p>	<p><i>Dem entspricht § 6 Absatz 3 ARRГ.EKHN. Satz 2 sieht auch eine Öffnung für Personen vor, die nicht im kirchlichen Dienst stehen.</i></p> <p><i>Eine Einigung ist nach dem ARRГ.EKHN nicht erforderlich, da sich die Verteilung der Sitze eindeutig aus § 7 Absatz 4 ergibt.</i></p> <p><i>Dieser Grundsatz gilt auch im ARRГ.EKHN. § 7 Absatz 4 Satz 1 ARRГ.EKHN spricht zwar fälschlicherweise von den „entsendungsberechtigten“ Mitarbeitervereinigungen anstatt von den „entsendenden“ Mitarbeitervereinigungen; jedoch ergibt sich aus dem Grundsatz der Parität und § 17 ARRГ.EKHN, dass die Sitze unter den entsendungsbereiten Mitarbeitervereinigungen aufzuteilen sind. Zur Klarstellung wird vorgeschlagen, in § 7 Absatz 4 Satz 1 ARRГ.EKHN das Wort „entsendungsberechtigt“ durch das Wort „entsendungsbereit“ zu ersetzen.</i></p>	<p>(5) Die Glaubhaftmachung kann insbesondere durch eidesstattliche Versicherung eines Mitgliedes des Vertretungsorgans einer Mitarbeitervereinigung vor einem deutschen Notar zur Vorlegung bei dem Präses der Kirchensynode oder dessen Stellvertreter erfolgen.</p> <p><b>§ 6.</b> (...) (3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann nur sein, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zu kirchlichen Ämtern der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und</li> <li>2. haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen Dienst steht.</li> </ol> <p>Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann jede entsendende Stelle ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied entsenden, das nicht haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen Dienst steht.</p> <p><b>§ 7.</b> (...) (4) Sind mehrere Mitarbeitervereinigungen <u>entsendungsberechtigt</u>, richtet sich die Zahl der von jeder Vereinigung zu entsendenden Vertreter nach der Zahl ihrer Mitglieder (d'Hondt'sches Verfahren); Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Kommission liegt. Die Zahl der Mitglieder ist von den Mitarbeitervereinigungen glaubhaft zu machen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Sitzverteilung entscheidet auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung oder der nach § 17 Berechtigten der Schlichtungsausschuss (§ 14).</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p>(6) Soweit eine Besetzung der Sitze der Interessenvertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Verfahren der Absätze 1 bis 4 nicht zustande kommt, erfolgt die Entsendung durch den jeweiligen Gesamtausschuss.</p> <p>(7) Das gliedkirchliche Recht kann an Stelle der Entsendung durch den Gesamtausschuss eine Wahl der Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft durch die Mitarbeitervertretungen oder durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.</p>	<p><i>Dem entspricht § 17 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Von dieser Alternative wird im ARRG.EKHN kein Gebrauch gemacht.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 17 Entsendung</b></p> <p>Wenn keine der Vereinigungen kirchlicher Mitarbeiter entsendungsberechtigt ist oder von ihrem Entsendungsrecht gemäß § 7 Gebrauch macht, werden die Vertreter der Mitarbeiter durch die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau entsandt. § 6 Absatz 3 bleibt unberührt.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 9 Vertretung der Dienstgeber</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen der Dienstgeber auf der Ebene der Gliedkirchen und ihrer Landesverbände für Diakonie wird von diesen geregelt.</p>	<p><i>Dem entspricht § 8 ARRG.EKHN.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 8 Vertreter der Leitungsorgane</b></p> <p>Die Vertreter der Leitungsorgane werden von der Kirchenleitung entsandt.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>§ 10</b> <b>Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie dessen oder 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.</p> <p>(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.</p>	<p><i>Gemäß § 12 Absatz 3 ARRG.EKHN können mindestens drei Mitglieder den Schlichtungsausschuss anrufen. Dies entspricht einem Viertel der Arbeitsrechtlichen Kommission (3/10).</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 1 und 2 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 3 Satz 1 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 6 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 1 Satz 3 ARRG.EKHN.</i></p>	<p><b>§ 12. Beschlussverfahren.</b> (...) (3) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so können drei Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine entsendende Stelle den Schlichtungsausschuss (§ 14) anrufen.</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 14</b> <b>Schlichtungsausschuss</b></p> <p>(1) Zur Entscheidung in den Fällen der §§ 7 Absatz 4, 9 Absatz 3, 12 Absatz 3 und 13 Absatz 2 wird ein Schlichtungsausschuss aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern gebildet. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu bestellen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitgliedes tritt. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.</p> <p>(2) Jede der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen (§ 6 Absatz 1) entsendet zwei Beisitzer und deren Stellvertreter.</p> <p>(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Kommissionsmitglieder benannt. (...)</p> <p>(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p>Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses soll der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechen.</p> <p>Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung soll die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen.</p> <p><u>Er oder sie darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen.</u></p> <p><u>Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses und dessen Stellvertretung entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.</u></p> <p>(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.</p> <p>(5) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder, darunter der oder die Vorsitzende oder dessen oder deren Stellvertretung anwesend ist.</p> <p>Der Schlichtungsausschuss beschließt mit der Mehrheit seiner Mitglieder. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen treffen.</p>	<p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 5 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 4 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Eine vergleichbare Regelung fehlt im ARRG.EKHN. Es wird daher vorgeschlagen, § 14 Absatz 4 entsprechend zu ergänzen.</i></p> <p><i>Hier wird vorgeschlagen, § 14 Absatz 3 Satz 2 ARRG.EKHN dem ARGG-EKD anzupassen.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 8 ARRG.EKHN.</i></p> <p><i>Da Beschlüsse nur mit der Mehrheit der gesetzlichen Mitglieder gefasst werden können, muss die Bestimmung nicht übernommen werden.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 8 ARRG.EKHN.</i></p>	<p>(5) Die Amtszeit des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und der Beisitzer sowie die Amtszeit der Stellvertreter beträgt vier Jahre. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Absatz 2 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter berufen.</p> <p>(4) Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sollen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben.</p> <p>(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Dreiviertelmehrheit der gesetzlichen Zahl der Kommissionsmitglieder benannt. <u>Kommt nach zwei Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, erfolgt die Benennung in einer weiteren Sitzung entsprechend dem Verfahren nach § 12 Absatz 1 Satz 3.</u></p> <p>(7) Der Schlichtungsausschuss kann Einzelheiten des Verfahrens in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>(8) Der Schlichtungsausschuss beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder in geheimer Beratung.</p> <p>(9) Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses werden im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau veröffentlicht.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p><u>(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.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p>(7) Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>(8) Der Schlichtungsausschuss bleibt so lange im Amt, bis ein neuer bestellt ist.</p>	<p><i>Hier enthält § 12 Absatz 1 Satz 3 ARRГ.EKHN eine abweichende Regelung. Es wird daher vorgeschlagen, Satz 3 zu streichen und einen neuen § 12 Absatz 1a sowie einen neuen § 14 Absatz 8a ARRГ.EKHN einzufügen:</i></p> <p><i>„§ 12. (...) (1a) 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.“</i></p> <p><i>„§ 14. (...) (8a) Im Fall des § 12 Absatz 1a 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.“</i></p> <p><i>Dem entspricht § 4 Absatz 1 ARRГ.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 5 Satz 2 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p><b>§ 12.</b> (1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens sieben Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. <u>War die Kommission in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen nicht beschlussfähig, so ist sie in der dritten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig, sofern in der Einladung zu dieser Sitzung darauf hingewiesen war; Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.</u> (...)</p> <p><b>§ 4.</b> (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich. (...)</p> <p><b>§ 14.</b> (...) (5) Die Amtszeit des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und der Beisitzer sowie die Amtszeit der Stellvertreter beträgt vier Jahre. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß Absatz 2 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter berufen.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 11</b> <b>Freistellung, Kündigungsschutz</b></p> <p>(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt.</p>	<p><i>Dem entspricht § 10 Absatz 1 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 10</b> <b>Rechtsstellung</b></p> <p>(1) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter führen ihr Amt unentgeltlich. Ihre Tätigkeit ist Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen. Sie sind in dem für die Kommissionstätigkeit erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Aufwendungen werden nach Maßgabe des § 16 ersetzt.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p><u>Gleiches gilt für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses.</u></p> <p>(2) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(3) Vertretern und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.</p>	<p><i>Eine entsprechende Regelung für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses fehlt bisher. Es wird daher vorgeschlagen, in § 14 ARRГ.EKHN einen neuen Absatz 6a aufzunehmen:</i></p> <p><i>„(6a) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses, die im kirchlichen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit im Schlichtungsausschuss freigestellt.“</i></p> <p><i>Dem entspricht § 10 Absatz 2 Satz 1 ARRГ.EKHN.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 10 Absatz 2 Satz 2 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p>(1a) Der erforderliche Umfang der Freistellung nach Absatz 1 Satz 3 wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.</p> <p>(2) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.</p> <p>Während der Amtsdauer und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtsperiode haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitarbeitervertreter nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau besteht.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 12 Ausstattung und Kosten</b></p> <p>(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.</p>	<p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 1 ARRГ.EKHN.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 16 Kosten</b></p> <p>(1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau getragen. Die den Mitgliedern der Kommission und des Schlichtungsausschusses entstehenden notwendigen Aufwendungen werden in entsprechender Anwendung der bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geltenden reisekostenrechtlichen Bestimmungen für Mitarbeitervertreter von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ersetzt. Die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission können sich eines juristischen sachkundigen Beistandes bedienen, dessen Auslagen aus Mitteln der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erstattet werden.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRГ.EKHN
<p>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.</p> <p><u>Über die Erforderlichkeit von Kosten oder Sachmitteln entscheidet im Streitfall der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</u></p> <p>(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.</p>	<p><i>Hier ist eine Anpassung erforderlich. Es wird vorgeschlagen, in § 16 Absatz 2 ARRГ.EKHN folgenden Satz anzufügen: „Im Streitfall entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses über die Höhe des Sachkostenbudgets.“</i></p> <p><i>§ 16 Absatz 2 ARRГ.EKHN sieht ein Sachkostenbudget vor, sodass § 12 Absatz 2 Satz 1 ARGG-EKD keine Anwendung findet.</i></p>	<p>(2) Die Vertreter der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten ein Sachkostenbudget, das sie selbst verwalten. Die Höhe des Sachkostenbudgets wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt IV</b> <b>Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 13</b> <b>Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen</b></p> <p>(1) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie können durch Tarifverträge geregelt werden, sofern diese den Grundsätzen nach §§ 2 bis 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.</p> <p>(2) Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.</p> <p>(3) Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.</p>	<p><i>Da das ARRГ.EKHN dem Kommissionsmodell folgt, gibt es keine Entsprechungen zu den §§ 13 und 14.</i></p> <p><i>Ob das Tarifvertragsmodell eine gangbare Alternative zum Kommissionsmodell darstellt, ist noch nicht abschließend geklärt. Die Gewerkschaft Ver.di lehnt derzeit den Abschluss von kirchengemäßen Tarifverträgen außerhalb der Nordkirche und der EKBO ab, da dies eine uneingeschränkte Friedenspflicht und eine verbindliche Schlichtung beinhaltet.</i></p>	

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>§ 14</b> <b>Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung</b></p> <p>(1) Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jeder von ihnen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verlangen. Das Schlichtungsverfahren ist in einer Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zu regeln. Die Grundsätze des § 10 finden dabei entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Die abschließenden Entscheidungen in einem Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Tarifverträgen.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt V</b> <b>Weitere und Schlussbestimmungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 15</b> <b>Verletzung von Dienstgeberpflichten</b></p> <p>Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung. Die kirchlichen Rechtsfolgen werden in den Regelungen nach § 1 Absatz 2 bestimmt.</p>	<p><i>Die Durchsetzung der Arbeitsrechtsregelungen ist im Bereich der EKHN aufgrund der Genehmigungserfordernisse sichergestellt.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 16</b> <b>Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland</b></p> <p>Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts näher zu regeln. Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der</p>		

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p>Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung. Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren. Soweit das kirchliche Recht die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsieht, bedarf der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung einer Arbeitsrechtsregelung auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>§ 17</b> <b>Rechtsschutz</b></p> <p>(1) Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.</p> <p>(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.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>§ 18</b> <b>Übergangsregelung</b></p> <p>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.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Artikel 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Änderung des Kirchengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland</b> (...)</p>		

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.EKHN
<p style="text-align: center;"><b>Artikel 3</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1</b> <b>Bekanntmachungsermächtigung</b></p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 2</b> <b>Inkrafttreten, Außerkrafttreten</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse tritt Artikel 1 in Kraft, nachdem sie gemäß Artikel 26a 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.</p> <p>(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 Kraftgetreten ist.</p> <p>(4) Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes tritt das Kirchengesetz über die Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie vom 9. November 2011 (ABl. EKD 2011 S. 323) für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. außer Kraft. Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse das Außerkrafttreten jeweils für ihren Bereich.</p>	<p><i>Diese Regelung ermöglicht es der EKHN, das ARGG für ihren Bereich auch wieder außer Kraft zu setzen. Eine solche Ausstiegsklausel ist erforderlich, da derzeit nicht absehbar ist, wie sich die kirchliche Arbeitsrechtsetzung auf dem Dritten Weg weiter entwickelt.</i></p>	

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD) und zur Änderung des Kirchengengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420)</b></p> <p>Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Artikel 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD)</b></p> <p style="text-align: center;">Inhaltsverzeichnis (...)</p>		<p style="text-align: center;"><b>Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARRГ.DW)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Vom 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 5, 7)</b></p> <p>Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>
<p style="text-align: center;"><b>Präambel</b></p> <p>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.</p>	<p><i>Dem entspricht § 1 ARRГ.DW.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 1 Grundsatz</b></p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt I Geltungsbereich</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz regelt die Grundsätze der Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der Evangelischen Kirche in Deutschland,</li> <li>b) der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,</li> <li>c) der Gliedkirchen,</li> <li>d) des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.,</li> <li>e) der diakonischen Landesverbände sowie</li> <li>f) der Einrichtungen der in Buchstaben a) bis e) Genannten.</li> </ul> <p>(2) In den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten sind Festlegungen zu treffen, die den nachfolgenden Grundsätzen entsprechen müssen.</p>	<p><i>Das ARGG-EKD gilt für den Bereich der Diakonie Hessen erst dann, wenn die Synoden der Übernahme des EKD-Gesetzes zugestimmt haben (siehe Artikel 3 § 2 Absatz 2).</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt II Grundsätzliche Bestimmungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen</b></p> <p>Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.</p>	<p><i>Das ARRG.DW enthält keine konkreten Ausführungen zur Dienstgemeinschaft. Die gemeinsame Verantwortung von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird aber bereits in § 1 ARRG.DW hervorgehoben.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>1 Grundsatz</b></p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>§ 3</b> <b>Konsensprinzip</b></p> <p>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.</p>	<p><i>Die hier genannten Grundsätze bestimmen auch das Verfahren nach dem ARRG.DW.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 4</b> <b>Verbindlichkeit</b></p> <p>Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden.</p> <p>Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.</p>	<p><i>Die Verbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses ist in § 4 ARRG.DW geregelt.</i></p> <p><i>Siehe § 9 Absatz 1 Nummer 10 der Satzung der Diakonie Hessen.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 4</b> <b>Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen</b></p> <p>(1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden.</p> <p>(2) Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die den in Absatz 1 genannten Regelungen entsprechen.</p> <p>(3) (...)</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 5</b> <b>Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung</b></p> <p>Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können.</p>	<p><i>Die koalitionsmäßige Betätigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission wird durch § 7 ARRG.DW sichergestellt. Die Gewerkschaften sind Mitarbeitervereinigungen im Sinne von § 7 Absatz 2 ARRG.DW und zur Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission eingeladen.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 7</b> <b>Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite</b></p> <p>(1) Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite werden durch Vereinigungen und eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen entsandt.</p> <p>(2) Vereinigungen sind freie, organisierte, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
		<p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Vereinigungen, denen jeweils mindestens 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören, die vom Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes erfasst sind.</p> <p>(4) Die vier Vereinigungen, in denen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Absatz 2 zusammengeschlossen sind, entsenden je eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission. Vereinigungen, in denen mehr als zehn Prozent der entgeltlich Beschäftigten zusammengeschlossen sind, entsenden eine zweite Vertreterin oder einen zweiten Vertreter. Für jede Vertreterin und jeden Vertreter ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu benennen. (...)</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 6 Parität</b></p> <p>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).</p>	<p><i>§ 6 Absatz 1 ARRG.DW sieht vor, dass der Arbeitsrechtlichen Kommission je neun Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite angehören.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission</b></p> <p>(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. auf Dienstnehmerseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des Diakonischen Werks,</li> <li>2. auf Dienstgeberseite neun Mitglieder als Vertreterinnen und Vertreter von Leitungsorganen aus dem Bereich des Diakonischen Werks.</li> </ol> <p>(...)</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 7 Verfahren</b></p> <p>(1) Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission.</p>	<p><i>Die Festlegung der Arbeitsbedingungen ist gemäß § 5 Absatz 1 ARRG.DW die Hauptaufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 5 Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission</b></p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu dem Inhalt, dem Abschluss und der Beendigung der Arbeitsverhältnisse und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse. (...)</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p>Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.</p> <p>(2) In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten.</p> <p>Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.</p> <p>(3) Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen.</p> <p>Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 10) verbindlich.</p>	<p><i>Dem entspricht § 11 Absatz 1 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat eine Stimme.</i></p> <p><i>Der Wechsel im Vorsitz ist in § 13 Absatz 2 Satz 2 ARR.G.DW geregelt.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 1 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 14 Absatz 8 ARR.G.DW.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 11 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission</b></p> <p>(1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 13 Vorsitz und Geschäftsführung</b></p> <p>(...) (2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im jährlichen Wechsel der Dienstnehmer- bzw. der Dienstgeberseite angehören; sie dürfen nicht derselben Seite angehören. Eine vorzeitige Abberufung ist möglich. (...)</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 14 Beschlussverfahren</b></p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder.</p> <p>(...)</p> <p>(8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.</p> <p>(...)</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b> <b>Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>(1) Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt. Abweichend von Satz 1 kann das gliedkirchliche Recht vorsehen, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft zu einem Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt werden. Für diesen Fall ist zu gewährleisten, dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden eine angemessene Anzahl von Sitzen zusteht. Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entsandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>(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.</p>	<p><i>Dem entspricht § 7 Absatz 1 ARRG.DW.</i></p> <p><i>Anstelle des Gesamtausschusses wählt hier eine Delegiertenversammlung gemäß § 8 Absatz 7 ARGG-EKD.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 7 Absatz 4 ARRG.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 7 Absatz 2 ARRG.DW.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 7</b> <b>Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite</b></p> <p>(1) Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite werden durch Vereinigungen und eine Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen entsandt.</p> <p>(4) Die vier Vereinigungen, in denen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Absatz 2 zusammengeschlossen sind, entsenden je eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission. Vereinigungen, in denen mehr als zehn Prozent der entgeltlich Beschäftigten zusammengeschlossen sind, entsenden eine zweite Vertreterin oder einen zweiten Vertreter. Für jede Vertreterin und jeden Vertreter ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu benennen.</p> <p>(2) Vereinigungen sind freie, organisierte, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.</p> <p>(3) Entsendungsberechtigt sind nur solche Vereinigungen, denen jeweils mindestens 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören, die vom Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes erfasst sind.</p> <p>(5) Stichtag für die Feststellung der Mitgliederzahlen der Vereinigungen ist der Tag, der drei Monate vor Beginn der jeweiligen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Entsendungsberechtigung oder die Wahrnehmung des Entsendungsrechts entscheidet die oder der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses auf Antrag einer Vereinigung oder des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
		<p>(6) Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Vereinigung vor einer Notarin oder einem Notar abgibt und der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks vorlegt.</p> <p>(7) Die weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von einer Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen aus deren Mitte gewählt. In die Delegiertenversammlung entsendet jede Mitarbeitervertretung aus dem Bereich des Diakonischen Werks eine Person, die die Voraussetzungen des § 6 Absatz 3 Satz 1 erfüllt. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Die Delegiertenversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks einberufen und geleitet.</p> <p>(8) Absatz 7 gilt entsprechend, wenn eine Vereinigung von ihrem Entsendungsrecht nach Absatz 4 keinen Gebrauch macht oder während der laufenden Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf ihr Entsendungsrecht verzichtet.</p> <p>(9) Die Wahl nach Absatz 7 kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten bei dem Landeskirchengericht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.</p> <p>(10) Die Kosten der Wahl trägt das Diakonische Werk.</p> <p>(11) Das Nähere regelt eine Ordnung, die vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werks beschlossen wird.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p>(3) Mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.</p> <p>(4) Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(5) Sind einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände.</p> <p>(6) Soweit eine Besetzung der Sitze der Interessenvertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Verfahren der Absätze 1 bis 4 nicht zustande kommt, erfolgt die Entsendung durch den jeweiligen Gesamtausschuss.</p> <p>(7) Das gliedkirchliche Recht kann an Stelle der Entsendung durch den Gesamtausschuss eine Wahl der Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft durch die Mitarbeitervertretungen oder durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.</p>	<p><i>Dem entspricht § 6 Absatz 3 ARR.G.DW. Satz 2 sieht auch eine Öffnung für Personen vor, die nicht im diakonischen Dienst stehen.</i></p> <p><i>Eine Einigung ist nach dem ARR.G.DW nicht erforderlich, da sich die Verteilung der Sitze eindeutig aus § 7 Absatz 4 ARR.G.DW ergibt.</i></p> <p><i>Das ARR.G.DW sieht stattdessen eine ergänzende Wahl durch eine Delegiertenversammlung vor.</i></p> <p><i>Anstelle der Entsendung durch den Gesamtausschuss sieht das ARR.G.DW eine Wahl gemäß § 8 Absatz 7 ARGG-EKD vor.</i></p> <p><i>Dem gemäß erfolgt eine Wahl durch eine Delegiertenversammlung (§ 7 Absatz 7 ARR.G.DW) bzw. eine Wahl durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 19 ARR.G.DW).</i></p>	<p><b>§ 6.</b> (...) (3) Mitglied und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wer zu Ämtern einer der in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zusammengeschlossenen Religionsgemeinschaften wählbar ist und</li> <li>2. in einem nicht nur geringfügigen Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht.</li> </ol> <p>Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine Vereinigung auch eine Person entsenden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk oder einem seiner Mitglieder steht.</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 19</b> <b>Unmittelbare Wahl</b> <b>der Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter</b></p> <p>(1) Nehmen die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht nach § 7 Absatz 7 nicht oder nur teilweise wahr, so werden die weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite im Rahmen einer geheimen und unmittelbaren Wahl von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt. (...)</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>§ 9</b> <b>Vertretung der Dienstgeber</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen der Dienstgeber auf der Ebene der Gliedkirchen und ihrer Landesverbände für Diakonie wird von diesen geregelt.</p>	<p><i>Dem entspricht § 8 ARRG.DW.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b> <b>Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite</b></p> <p>Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite werden durch den Aufsichtsrat des Diakonischen Werks entsandt.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 10</b> <b>Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung</b></p> <p>(1) Für den Fall, dass eine Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. Der Schlichtungsausschuss kann von mindestens <u>einem Viertel</u> der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angerufen werden.</p> <p>(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.</p> <p>Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung. Das gliedkirchliche Recht kann abweichend vorsehen, dass der oder die Vorsitzende sowie</p>	<p><i>Hier weicht die Regelung im ARRG.DW ab. Es wird daher vorgeschlagen, § 14 Absatz 8 Satz 2 ARRG.DW wie folgt zu fassen: „Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein <u>Viertel</u> der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission <u>oder die Vertreterin bzw. der Vertreter einer Vereinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.</u>“ (Genauso § 12 Absatz 3 ARRG.EKHN und § 14 Absatz 6 ARRG.EKKW.)</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 1 und 5 ARRG.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 4 ARRG.DW.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 14</b> <b>Beschlussverfahren</b></p> <p>(8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. <u>Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.</u></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 16</b> <b>Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses</b></p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus der oder dem Vorsitzenden und vier Beisitzerinnen oder Beisitzern. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu bestellen. (...)</p> <p>(5) Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission benennen jeweils zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.</p> <p>(4) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende des Schlichtungsausschusses werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit zwei Dritteln ihrer gesetzlichen Mitglieder gewählt.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p>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.</p> <p>(3) Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.</p> <p>Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist.</p> <p>Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses soll der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechen.</p> <p>Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung soll die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. Er oder sie darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen.</p> <p>Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses und dessen Stellvertretung entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p>	<p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 2 Satz 2 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 2 Satz 1 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 7 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 3 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 6 Satz 2 ARR.G.DW.</i></p>	<p>(2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. § 12 gilt entsprechend.</p> <p>(7) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Mitglieder bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß den Absätzen 2 bis 4 ein neues Mitglied oder ein neues stellvertretendes Mitglied gewählt oder benannt. Mit der Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission sind laufende Schlichtungsverfahren beendet, es sei denn diese beschließt in ihrer konstituierenden Sitzung die Fortsetzung der Verfahren.</p> <p>(3) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähigung zum Richteramt haben, dürfen weder in einem Beschäftigungsverhältnis zum Diakonischen Werk, einem Mitglied des Diakonischen Werks, der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen, noch einem Leitungsorgan des Diakonischen Werks angehören.</p> <p>(6) (...) Wird der Schlichtungsausschuss angerufen, ohne dass eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender gewählt ist, so bestimmt die oder der Vorsitzende des Landeskirchengerichts der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehenden Angelegenheiten. (...)</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(7) Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p>(8) Der Schlichtungsausschuss bleibt so lange im Amt, bis ein neuer bestellt ist.</p>	<p><i>Dem entspricht § 17 Absatz 2 ARRG.DW.</i></p> <p><i>Das ARRG.DW enthält keine Bestimmung über die Beschlussfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission, da Beschlüsse ohnehin nur mit der qualifizierten Mehrheit von zwei Dritteln der gesetzlichen Mitglieder gefasst werden können. Es bedarf daher im ARRG.DW keiner Regelung, die § 10 Absatz 6 ARGG-EKD entspricht. Die Anrufungsmöglichkeit des Schlichtungsausschusses ist bereits in § 14 Absatz 8 ARRG.DW geregelt.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 4 Absatz 1 ARRG.DW.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 16 Absatz 7 Satz 2 ARRG.DW.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 17</b> <b>Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss</b></p> <p>(2) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner gesetzlichen Mitglieder, darunter die oder der Vorsitzende oder die oder der stellvertretende Vorsitzende, anwesend ist. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Mitglieder. Der Schlichtungsausschuss ist nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Abstimmungen erfolgen geheim.</p> <p><b>§ 14.</b> (...) (8) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Beschluss über eine arbeitsrechtliche Regelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluss nicht zustande, so kann ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss anrufen.</p> <p><b>§ 4.</b> (1) Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder durch den Schlichtungsausschuss nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind für alle Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden.</p> <p><b>§ 16.</b> (...) (7) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses endet mit dem Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Mitglieder bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein stellvertretendes Mitglied vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit gemäß den Absätzen 2 bis 4 ein neues Mitglied oder ein neues stellvertretendes Mitglied gewählt oder benannt. Mit der</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
		Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission sind laufende Schlichtungsverfahren beendet, es sei denn diese beschließt in ihrer konstituierenden Sitzung die Fortsetzung der Verfahren.
<p style="text-align: center;"><b>§ 11</b> <b>Freistellung, Kündigungsschutz</b></p> <p>(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt.</p> <p>Gleiches gilt für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(3) Vertretern und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.</p>	<p><i>Dem entspricht § 11 Absatz 6 ARRG.DW.</i></p> <p><i>Es wird vorgeschlagen, eine entsprechende Regelung in § 16 Absatz 2 ARRG.DW aufzunehmen.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 11 Absatz 1 Satz 2 ARRG.DW für die Kommission. Für den Schlichtungsausschuss fehlt dagegen eine vergleichbare Regelung, sodass eine Ergänzung in § 16 Absatz 2 ARRG.DW vorgeschlagen wird.</i></p> <p><i>Dem entspricht § 3 Absatz 2 ARRG.DW.</i></p>	<p>§ 11. (...) (6) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind für die Kommissionstätigkeit im erforderlichen Umfang von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs freigestellt. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt zu Beginn ihrer Amtszeit den Freistellungsumfang der Mitglieder fest. Über den erforderlichen Umfang der Freistellungen entscheidet im Zweifel der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</p> <p>§ 16. (...) (2) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. § 12 gilt entsprechend.</p> <p>§ 11. (1) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind in ihren Entscheidungen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden.</p> <p>§ 3. (...) (2) Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Amtszeit haben die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Organe Kündigungsschutz in dem Umfang, wie er für Mitglieder der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werks besteht.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>§ 12 Ausstattung und Kosten</b></p> <p>(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.</p> <p>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.</p> <p>Über die Erforderlichkeit von Kosten oder Sachmitteln entscheidet im Streitfall der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</p> <p>(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.</p>	<p><i>Dem entspricht § 18 ARR.G.DW.</i></p> <p><i>§ 18 Absatz 3 ARR.G.DW sieht ein Sachkostenbudget vor, sodass § 12 Absatz 2 Satz 1 ARGG-EKD keine Anwendung findet.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 18 Kosten</b></p> <p>(1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sowie des Schlichtungsausschusses werden vom Diakonischen Werk getragen.</p> <p>(2) Zu den Kosten gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden,</li> <li>2. Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission, ihrer Ausschüsse und ihrer Mitglieder,</li> <li>3. Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses,</li> <li>4. notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.</li> </ol> <p>(3) Für die Aufwendungen nach Absatz 2 Nummer 2 stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Machen die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss.</p> <p>(4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.</p>

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt IV</b> <b>Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 13</b> <b>Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen</b></p> <p>(1) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie können durch Tarifverträge geregelt werden, sofern diese den Grundsätzen nach §§ 2 bis 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.</p> <p>(2) Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.</p> <p>(3) Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.</p>	<p><i>Da das ARRГ.DW bisher dem Kommissionsmodell folgt, gibt es keine Entsprechungen zu den §§ 13 und 14.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 14</b> <b>Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung</b></p> <p>(1) Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jeder von ihnen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verlangen. Das Schlichtungsverfahren ist in einer Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zu regeln. Die Grundsätze des § 10 finden dabei entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Die abschließenden Entscheidungen in einem Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Tarifverträgen.</p>		

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>Abschnitt V</b> <b>Weitere und Schlussbestimmungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 15</b> <b>Verletzung von Dienstgeberpflichten</b></p> <p>Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung. Die kirchlichen Rechtsfolgen werden in den Regelungen nach § 1 Absatz 2 bestimmt.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>§ 16</b> <b>Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland</b></p> <p>Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts näher zu regeln. Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung. Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren. Soweit das kirchliche Recht die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsieht, bedarf der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung einer Arbeitsrechtsregelung auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.</p>		

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p style="text-align: center;"><b>§ 17</b> <b>Rechtsschutz</b></p> <p>(1) Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.</p> <p>(2) § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 und 62 des Mitarbeiterververtretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten in der jeweils gültigen Fassung entsprechend.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>§ 18</b> <b>Übergangsregelung</b></p> <p>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.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Artikel 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Änderung des Kirchengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland</b></p> <p style="text-align: center;">(...)</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Artikel 3</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1</b> <b>Bekanntmachungsermächtigung</b></p> <p>Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Kirchengesetzes in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der vom Inkrafttreten dieses</p>		

ARGG-EKD	Anmerkungen	ARRG.DW
<p>Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen und dabei Unstimmigkeiten im Wortlaut bereinigen.</p> <p style="text-align: center;"><b>§ 2</b> <b>Inkrafttreten, Außerkrafttreten</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse tritt Artikel 1 in Kraft, nachdem sie gemäß Artikel 26a 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.</p> <p>(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 Kraftgetreten ist.</p> <p>(4) Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes tritt das Kirchengesetz über die Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie vom 9. November 2011 (ABl. EKD 2011 S. 323) für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. außer Kraft. Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse das Außerkrafttreten jeweils für ihren Bereich.</p>	<p><i>Artikel 3 § 2 Absatz 3 ermöglicht es der EKHN, das ARGG für ihren Bereich auch wieder außer Kraft zu setzen. Eine solche Ausstiegsklausel ist erforderlich, da derzeit nicht absehbar ist, wie sich die kirchliche Arbeitsrechtsetzung weiter entwickelt.</i></p>	