

Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes

A. Problemlage und Zielsetzung

Die Kosten für die Arbeitsrechtliche Kommission der EKHN beliefen sich im Jahr 2024 auf 274.000 Euro. Um die allgemeinen Einsparauflagen zu erfüllen, soll die 0,385 Sekretariatsstelle in der Geschäftsstelle wegfallen und lediglich die 0,45-Stelle für die Geschäftsführung bestehen bleiben. Weitere Einsparungen sind möglich, wenn der Freistellungsumfang der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission reduziert wird. Gemäß § 10 Absatz 1a des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes bestimmt die Arbeitsrechtliche Kommission den Freistellungsumfang ihrer Mitglieder selbst. In § 1a der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ist geregelt, dass die Mitglieder mit 30 Prozent einer Vollzeitstelle und die stellvertretenden Mitglieder mit 20 Prozent einer Vollzeitstelle freigestellt werden. Das vorsitzende Mitglied und das stellvertretende vorsitzende Mitglied erhalten darüber hinaus jeweils eine Freistellung von 25 Prozent einer Vollzeitstelle. Dies ergibt sowohl für die Dienstnehmerseite als auch die Dienstgeberseite einen Freistellungsumfang von insgesamt 2,75 Stellen. Auf der Dienstgeberseite führt der Freistellungsanspruch allerdings nur bei zwei Mitgliedern zu einem Kostenersatz, weil der Dienstgeberseite überwiegend Referentinnen und Referenten der Kirchenverwaltung angehören, bei denen die Mitarbeit in der Kommission zum Dienstauftrag gehört.

Der Kostenersatz für die Freistellungen gemäß § 16 Absatz 2 Nummer 3 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes betrug im vergangenen Jahr 156.000 Euro. Um auch hier zu einer Kostenreduzierung zu kommen, hat die Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Änderung von § 1a der Geschäftsordnung angeregt mit dem Ziel, den Freistellungsumfang von 2,75 Stellen um 30 Prozent zu reduzieren. Es verbliebe dann ein Freistellungsumfang von 1,9 Stellen. Diesen Vorschlag hat die Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission abgelehnt. Der Verband für Mitarbeitende in der EKHN (VKM), der die Mitglieder der Dienstnehmerseite entsendet, hält den bisherigen Freistellungsumfang weiterhin für erforderlich, damit seine Mitglieder auf Augenhöhe in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten können.

B. Lösungsvorschlag

Um die allgemeinen Einsparauflagen zu erfüllen, wird vorgeschlagen, den bisherigen Freistellungsumfang auf Dienstnehmerseite moderat zu reduzieren. Die einzelnen Freistellungsumfänge sollen nicht mehr von der Arbeitsrechtlichen Kommission selbst festgesetzt werden, sondern von der Kirchensynode im Arbeitsrechtsregelungsgesetz geregelt werden.

Bei den ordentlichen Mitgliedern soll sich der Freistellungsumfang jeweils um fünf Prozent reduzieren (25 statt 30 Prozent einer Vollzeitstelle). Außerdem soll es zukünftig nur noch zwei anstatt fünf stellvertretende Mitglieder geben. Dies führt zusammen zu einer Reduzierung von 0,85 Stellen. Der zusätzliche Freistellungsumfang von 25 Prozent für das vorsitzende Mitglied bzw. das stellvertretende vorsitzende Mitglied soll unverändert bleiben. Damit beträgt der Freistellungsumfang auf Dienstnehmerseite zukünftig 1,9 Stellen ($5 \times 0,25 + 2 \times 0,20 + 1 \times 0,25$).

Weiterhin wird vorgeschlagen, dass die Dienstnehmerseite das Freistellungskontingent von 1,9 Stellen zu Beginn der Amtszeit auch anders auf die einzelnen Mitglieder verteilen kann.

Eine Freistellung von 25 Prozent einer Vollzeitstelle bedeutet eine Freistellung an ca. 50 Arbeitstagen im Jahr. Die Arbeitsrechtliche Kommission tagt jährlich an bis zu zehn Tagen. Hinzu kommt die gleiche Anzahl an vorbereitenden Sitzungen. Die Kirchenleitung geht daher davon aus, dass eine Freistellung von 25 Prozent bzw. 20 Prozent bei stellvertretenden Mitgliedern grundsätzlich ausreichend ist.

Hält die Dienstnehmerseite den festgesetzten Freistungsumfang nicht für ausreichend, kann sie den Schlichtungsausschuss anrufen, der dann für die laufende Amtszeit über den erforderlichen Freistungsumfang abschließend entscheidet.

Auf Dienstgeberseite soll der Freistungsumfang nicht gesetzlich geregelt werden. Stattdessen können die Anstellungsträger einen jährlichen pauschalen Kostenersatz für die Freistellungen in Höhe von 15.000 Euro für Mitglieder und 10.000 Euro für stellvertretende Mitglieder beantragen. Dies entspricht der Regelung in § 15 Absatz 3 der Arbeitsrechtsregelungsordnung der Diakonie Hessen und führt ebenfalls zu einer Kostenreduzierung.

Da die neue Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission am 1. April 2026 beginnt, sollen die vorgeschlagenen Änderungen zu diesem Zeitpunkt in Kraft treten.

C. Alternativen

Sofern der Auffassung des VKM gefolgt wird und die bestehenden Freistungsumfänge als erforderlich angesehen werden, ist eine Gesetzesänderung nicht erforderlich.

D. Finanzielle Auswirkungen

Durch die Reduzierung der Freistungsumfänge auf Dienstnehmerseite und die pauschale Erstattung auf Dienstgeberseite sinken die Freistungskosten um 30 Prozent.

E. Erfüllungsaufwand

kein Erfüllungsaufwand

F. Beteiligung

Dem Verband für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, der Evangelischen Kirche in Kurhessen-Waldeck und im Diakonischen Werk in Hessen e.V. (VKM) wird Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Sobald diese vorliegt, wird sie der Drucksache als Anlage beigelegt.

Einbringung auf der Synode durch:

OKR Lehmann

Anlagen

Synopse

Stellungnahmen des VKM (Anlage 2) und der Gesamtmitarbeitervertretung (Anlage 3)

**Kirchengesetz
zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**

Vom...

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von Artikel 70 Absatz 2 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228), zuletzt geändert am 22. November 2014 (ABl. 2014 S. 519), wird wie folgt geändert:

1. § 10 Absatz 1a wird wie folgt gefasst:

„(1a) Der erforderliche Umfang der Freistellung wird für die Mitglieder der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission mit jeweils 25 Prozent einer Vollzeitstelle und für die stellvertretenden Mitglieder mit jeweils 20 Prozent einer Vollzeitstelle festgesetzt. Das vorsitzende Mitglied bzw. die Stellvertretung erhält eine zusätzliche Freistellung von 25 Prozent. Die Mitarbeitervereinigungen können zu Beginn der Amtszeit für deren Dauer das Freistellungskontingent von 1,9 Stellen abweichend von den Sätzen 1 und 2 auf die einzelnen Mitglieder verteilen. Hält die Dienstnehmerseite die Freistellung gemäß den Sätzen 1 und 2 nicht für ausreichend, kann sie den Schlichtungsausschuss anrufen, der abschließend über den erforderlichen Umfang der Freistellung für die Dauer der Amtszeit entscheidet.“

2. § 6 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Für die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite werden jeweils ein erstes und ein zweites stellvertretendes Mitglied benannt, die entsprechend der Rangfolge an die Stelle eines verhinderten Mitglieds treten.“

3. In § 14 Absatz 1 Satz 1 wird nach der Angabe „§ 9 Absatz 3,“ die Angabe „§ 10 Absatz 1a Satz 4,“ eingefügt.

4. Nach § 16 Absatz 3 wird der folgende Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Zum Ausgleich der Kosten für die Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 2 Nummer 3 erhalten die Anstellungsträger auf Antrag einen pauschalen jährlichen Kostenersatz in Höhe von 15.000 Euro für ein Mitglied und 10.000 Euro für ein stellvertretendes Mitglied.“

**Artikel 2
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. April 2026 in Kraft.

Geltendes Recht	Änderungen
Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.EKHN) Vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228), zuletzt geändert am 22. November 2014 (ABl. 2014 S. 519)	Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.EKHN) Vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228), zuletzt geändert am ...
§ 10 Rechtsstellung (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. <u>(1a) Der erforderliche Umfang der Freistellung nach Absatz 1 Satz 3 wird in der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt.</u> § 1a AK-Gescho Der Umfang der Freistellung wird für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission mit 30 Prozent einer Vollzeitstelle und für die stellvertretenden Mitglieder mit 20 Prozent einer Vollzeitstelle festgesetzt. (2) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. 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.	§ 10 Rechtsstellung (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. <u>(1a) Der erforderliche Umfang der Freistellung wird für die Mitglieder der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission mit jeweils 25 Prozent einer Vollzeitstelle und für die stellvertretenden Mitglieder mit jeweils 20 Prozent einer Vollzeitstelle festgesetzt. Das vorsitzende Mitglied bzw. die Stellvertretung erhält eine zusätzliche Freistellung von 25 Prozent. Die Mitarbeitervereinigungen können zu Beginn der Amtszeit für deren Dauer das Freistellungskontingent von 1,9 Stellen abweichend von den Sätzen 1 und 2 auf die einzelnen Mitglieder verteilen. Hält die Dienstnehmerseite die Freistellung gemäß den Sätzen 1 und 2 nicht für ausreichend, kann sie den Schlichtungsausschuss anrufen, der abschließend über den erforderlichen Umfang der Freistellung für die Dauer der Amtszeit entscheidet.</u> (2) Die Kommissionsmitglieder und ihre Stellvertreter dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. 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.

§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission (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. <u>(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen, der im Verhinderungsfall an die Stelle des verhinderten Mitglieds tritt.</u> (3) Die Vertreter der Leitungsorgane und mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter müssen beruflich im kirchlichen Dienst tätig sein.	§ 6 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission (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. <u>(2) Für die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite werden jeweils ein erstes und ein zweites stellvertretendes Mitglied benannt, die entsprechend der Rangfolge an die Stelle eines verhinderten Mitglieds treten.</u> (3) Die Vertreter der Leitungsorgane und mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter müssen beruflich im kirchlichen Dienst tätig sein.
§ 14 Schlichtungsausschuss (1) Zur Entscheidung in den Fällen von § 7 Absatz 4, § 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1a und 3 sowie § 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 einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. (2) (...)	§ 14 Schlichtungsausschuss (1) Zur Entscheidung in den Fällen von § 7 Absatz 4, § 9 Absatz 3, <u>§ 10 Absatz 1a Satz 4</u>, § 12 Absatz 1a und 3 sowie § 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 einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. (2) (...)
16 Kosten (1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sowie des Schlichtungsausschusses werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau getragen.	16 Kosten (1) Die Kosten der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sowie des Schlichtungsausschusses werden von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau getragen.

(2) Zu den Kosten gehören insbesondere: 1. Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden, 2. Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission, ihrer Ausschüsse und ihrer Mitglieder, 3. Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses, 4. notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses. (3) Für die Aufwendungen nach Absatz 2 Nummer 2 stellt die EKHn der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss. (4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.	(2) Zu den Kosten gehören insbesondere: 1. Aufwendungen für entgeltliche arbeitsrechtliche Gutachten, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission über wesentliche Streitfragen eingeholt werden, 2. Aufwendungen für entgeltliche Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission, ihrer Ausschüsse und ihrer Mitglieder, 3. Aufwendungen der Anstellungsträger für die notwendige Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses, 4. notwendige Aufwendungen der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses. (3) Für die Aufwendungen nach Absatz 2 Nummer 2 stellt die EKHn der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung, das von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission verwaltet wird. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Schlichtungsausschuss. <u>(3a) Zum Ausgleich der Kosten für die Freistellung von Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 2 Nummer 3 erhalten die Anstellungsträger auf Antrag einen pauschalen jährlichen Kostenersatz in Höhe von 15.000 Euro für ein Mitglied und 10.000 Euro für ein stellvertretendes Mitglied.</u> (4) Das Nähere regeln die Geschäftsordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses.
--	---



VKM - Geschäftsstelle – Kurt-Hebach-Straße 5 – 55252 Mainz-Kastel

An die
Präses der Landessynode der
Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt

Sabine Hübner
Vorsitzende

Kurt-Hebach-Straße 5
55252 Mainz-Kastel

Tel.: 06134-5575351

geschaeftsstelle@vkm-hnkw.de

Mainz-Kastel, den
06.11.2025

Stellungnahme zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DS Nr. 55/25 G

Sehr geehrte Frau Präses Dr. Birgit Pfeiffer,
sehr geehrte Synodalinnen und Synodale,

zunächst danken wir Ihnen, dass wir als Sozialpartner der EKHn eine Stellungnahme zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) abgeben dürfen.

Einleitend sei uns die Bemerkung gestattet, dass der Dritte Weg in der EKHn seit seiner Einführung durch damaligen Beschluss der Synode nicht nur funktioniert, sondern auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Dienstgeber Rechtssicherheit im Arbeitsrecht bedeutet (Stichwort Tariftreue) wie auch die Gewinnung von neuen Arbeitskräften und die Bindung der Bestandsmitarbeitenden sicherstellt. Das Paritätsgebot sowie die Strukturprinzipien des Dritten Weges (Konsens, Gleichgewicht, Schutz der Beteiligtenrechte der Mitarbeitenden) müssen gewahrt sein.

Mit dieser Stellungnahme wendet sich der Verband kirchlicher Mitarbeitender (VKM) gegen die Reduzierung der Zahl der stellvertretenden Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) wie auch gegen die Kürzung der Freistellungsdeputate.

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKHn basiert auf dem der EKD und dort ist in § 4 Absätze 1 und 4 geregelt, dass es insgesamt jeweils 8 Vertreter und Vertreterinnen auf Mitarbeitenden- und Dienstgeberseite gibt. „**Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu bestellen.**“ Ähnlich lautende Regelungen gibt es unserer Kenntnis nach auch in allen anderen Landeskirchen der EKD und in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Diakonie.

§ 8 ARRG EKD sieht weiterhin vor, dass den Mitarbeiterverbänden und Gewerkschaften eine angemessene Anzahl von Sitzen zusteht. Ein Sitz bedeutet nach derzeitigem Recht ein Mitglied und das dazugehörige stellvertretende Mitglied. Deshalb lehnen wir eine Reduzierung der Zahl der stellvertretenden Mitglieder ab.

Tarifarbeit insgesamt und besonders die materiell-rechtliche und inhaltliche Koordination der Arbeit der Kommission, auch mit den entsprechenden Stakeholdern der Kirche, erfordern einen weit höheren tatsächlichen Abreitsaufwand, als die Bemessungsgrundlage des bisherigen Freistellungsumfangs. Eine Verringerung dieses Deputats würde sich unmittelbar auf die Qualität der Arbeit in der Kommission auswirken. Mittelbar betroffen für die Zukunft ist die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften in der EKHN.

Entscheidend für die Mitglieder bzw. stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission hierbei ist der Verlust an Arbeitszeitsouveränität der mit der geplanten Reduzierung verbunden ist. Die Freistellung im bisherigen Umfang ermöglicht den betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine relativ unabhängige Zeit- und Aufgabenplanung, die für die Arbeit in der Kommission unerlässlich ist.

Und für die Dekanate, Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen bedeutet dieses von der Gesamtkirche refinanzierte Freistellungskontingent, neue Mitarbeitende im selben Umfang einzustellen bzw. Mitarbeitende aus den Bereichen mit Stunden aufzustocken, um den Ausfall der Kommissionsmitglieder auszugleichen.

Unser Anliegen bei der Auswahl von Mitgliedern für die ARK ist es, darauf zu achten, dass wir sowohl die Diversität unserer Berufsgruppen berücksichtigen als auch die geographischen Besonderheiten, die sich aus unserem Kirchengebiet ergeben (Hessen und Teile von Rheinland-Pfalz). Deshalb stammen unsere Mitglieder im Gegensatz zur Dienstgeberseite nicht überwiegend aus der Kirchenverwaltung, sind also keine Referentinnen und Referenten, bei denen die Mitarbeit in der Kommission zum Dienstauftrag gehört, sondern Mitarbeitende aus verschiedenen Dekanaten, Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen.

Uns als VKM ist durchaus bewusst, dass wir alle einem Sparzwang unterliegen, jedoch sei an dieser Stelle gesagt, dass die hauptamtlich- und nebenamtlich Beschäftigten in unserer EKHN die Repräsentanten und Multiplikatoren für die gesamte evangelische Kirche sind. Damit die Mitarbeitenden ihre Arbeit täglich gut, gerne und wohlbehalten leisten können, braucht es verlässliche und gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in unserer Landeskirche. Die Arbeitsrechtliche Kommission mit ihren engagierten Mitgliedern ist dabei die zentrale Stellschraube, um den Spagat zwischen haushälterischen und wirtschaftlichen Zwängen sowie den Arbeitsbedingungen zu überbrücken.

Neben diesen formalrechtlichen Bedingungen für unser Engagement in der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKHN sei angemerkt, dass ehrenamtliches Engagement zu unserem Selbstverständnis dazugehören.

Für Rück- und Nachfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Hübner
Vorsitzende des VKM



Nach Beschluss des „**Entwurfs eines Kirchengesetzes zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**“ (**Drs 55-25 G ARRG Entwurf**) durch die Kirchenleitung wurde die Gesamtmitarbeitendenvertretung aufgefordert schriftlich gegenüber der Kirchensynode Stellung zum Entwurf zu nehmen.

Dies geschieht, da es der Kirchenleitung nicht möglich ist, bis zur Synode ein Mitwirkungsverfahren nach §48 MAVG durchzuführen.

Eine rechtskonforme Mitwirkung der Gesamtmitarbeitendenvertretung mit der Möglichkeit einer Stellungnahme gegenüber der Kirchenleitung und einer Erörterung mit dem Ziel der Einigung von Kirchenleitung und GMAV fand somit nicht statt.

Mit Datum vom 13.11.2025 legt die GMAV darüber hinaus folgende Stellungnahme vor:

Die EKHN hat mit ihrer Entscheidung das Arbeitsrecht im 3. Weg zu organisieren dazu gleichermaßen sich selbst wie die Vertretungen der Mitarbeitenden zu einer „..vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit der Vertreter von Leitungsorganen und Mitarbeitern, die auch bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.“ verpflichtet (§1 Satz3 ARRG).

Diese partnerschaftliche paritätische Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst ist so bereits in Artikel 70 der Kirchenordnung (KO) festgelegt - inklusive des Verweises auf das **Arbeitsrechtsregelungsgesetz** in Artikel 70 Absatz 2 KO.

Partnerschaftlich bezieht sich in diesem Zusammenhang natürlich neben der Ausgestaltung und Umsetzung der Arbeitsverhältnisse auch auf die Strukturen der Zusammenarbeit.

Im Bereich der Setzung des Arbeitsrechtes in der Arbeitsrechtlichen Kommission geschieht dies unter anderem durch die paritätischen Besetzung des Gremium und sollten Meinungsverschiedenheiten nicht gelöst werden können, durch ein Schlichtungsverfahren (nach § 14 ARRG).

Die Freistellung der Mitglieder der ARK wird in §1a der Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt. Sollte hier in der Arbeitsrechtlichen Kommission keine Einigung erzielt werden können, wäre dieses Schlichtungsverfahren die adäquate Lösung gewesen.

Konkret geht es im vorliegenden Gesetzentwurf um die

- die erhebliche Reduktion der Freistellung der Mitglieder, der Stellvertretenden Mitglieder sowie des stellvertretenden Vorsitzes / des Vorsitzes auf Seiten der Arbeitnehmer
- die Pauschalierung der Freistellung der Arbeitgeberseite
- den Wegfall der Sachbearbeitungsstunden der Geschäftsstelle
- die Reduktion des Geschäftsführungsanteils der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Mehr als irritierend ist es aus Sicht der GMAV, dass damit der Weg der partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen und der über Jahrzehnte gewachsene partnerschaftliche Zusammenarbeit

– in Einzelfällen auch in diesem darauffolgenden Schlichtungsverfahren – mit einer solchen einseitigen Problemlösung über eine Gesetzesanpassung seitens der Arbeitgeberseite aufgekündigt, um eine Regelung im Sinne der Arbeitgeberseite zu erzielen.

Dies beschädigt u.E. die über Jahrzehnte gewachsene, gute Zusammenarbeit von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit fordern wir auch für die Mitarbeitendenvertretungen und der Gesamtmitarbeitendenvertretung, angesichts des anstehenden Transformationsprozesses und der damit verbundenen Reformen und Umbrüchen auf allen Ebenen.

Es braucht ganz besonders jetzt und in diesen folgenden Jahren einen vertrauensvollen Umgang und damit verbunden angemessene Freistellung und Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern in den Vertretungsstrukturen der EKHN.

Eine Schwächung der Mitarbeitendenseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission, in den Mitarbeitendenvertretungen und der Gesamtmitarbeitendenvertretung darf es nicht geben.

Horst Pötzl
Vorsitzender

Gesamtmitarbeitendenvertretung
der Evangelischen Kirche
in Hessen und Nassau

Paulusplatz • 64285 Darmstadt
Telefon 06151 – 405 313
E-Mail info@gmav-ekhn.de