

Entwurf, Stand 11.4.2013

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

Vom.....

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

**Abschnitt I
Geltungsbereich**

§ 1 Geltungsbereich

**Abschnitt II
Grundsätzliche Bestimmungen**

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 3 Konsensprinzip

§ 4 Verbindlichkeit

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

§ 6 Verfahren der Arbeitsrechtssetzung

**Abschnitt III
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen**

§ 7 Parität

§ 8 Verfahren

§ 9 Vertretung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 10 Vertretung der Interessen der Dienstgeber

§ 11 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

§ 12 Freistellung, Kündigungsschutz

§ 13 Ausstattung und Kosten

**Abschnitt IV
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag**

§ 14 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

§ 15 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Entwurf, Stand 11.4.2013**Abschnitt V
Weitere und Schlussbestimmungen**

§ 16 Verletzung von Dienstgeberpflichten

§ 17 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

§ 18 Rechtsmittel

§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag Jesu bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Diakonie ist Lebens- und Wesensäußerung der Evangelischen Kirche. Auf dieser Grundlage leisten alle Männer und Frauen, die beruflich in einer Dienstgemeinschaft in Kirche und Diakonie tätig sind, den aus dem Glauben erwachsenen Dienst am Menschen. Sie wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen daran mit, dass die jeweilige Dienststelle oder Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.

**Abschnitt I
Geltungsbereich****§ 1
Geltungsbereich**

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

**Abschnitt II
Grundsätzliche Bestimmungen****§ 2
Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen**

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

**§ 3
Konsensprinzip**

Der Auftrag der Kirche erfordert, dass die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt werden. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.

Entwurf, Stand 11.4.2013**§ 4
Verbindlichkeit**

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

**§ 5
Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung**

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

**§ 6
Verfahren der Arbeitsrechtssetzung**

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

**Abschnitt III
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen****§ 7
Parität**

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

**§ 8
Verfahren**

- (1) Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission. Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.
- (2) In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.
- (3) Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. Kommt eine Mehrheit nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 11) verbindlich.

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

- (1) Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt. Abweichend von Satz 1 kann das gliedkirchliche Recht vorsehen, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft zu einem Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt werden. Für diesen Fall ist zu gewährleisten dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden mindestens 50 vom Hundert der Sitze zustehen. Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden ent-

Entwurf, Stand 11.4.2013

sandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.

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

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

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

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

§ 10

Vertretung der Interessen der Dienstgeber

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

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

§ 11

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

(1) Für den Fall, dass eine Einigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. Er 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 des Schlichtungsausschusses. Der oder die Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt. Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V. ist. Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses entspricht der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Der oder die Vorsitzende muss 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 entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland. Die Gliedkirchen treffen entsprechende Regelungen.

(2) Der Schlichtungsausschuss beschließt mehrheitlich mit mindestens zwei Dritteln seiner Mitglieder.

Entwurf, Stand 11.4.2013

(3) Ist die Arbeitsrechtliche Kommission trotz zweimaliger 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.

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

§ 12

Freistellung, Kündigungsschutz

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

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

§ 13

Ausstattung und Kosten

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

(2) Der Dienstnehmerseite ist eine Geschäftsstelle zur Verfügung zu stellen, die fachlich ausschließlich den Weisungen der Dienstnehmerseite unterliegt. Stattdessen kann ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt werden.

Abschnitt IV

Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 14

Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

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

(2) Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Sie ist tarifvertraglich zu vereinbaren.

§ 15

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht, kann jede von Ihnen den zuständigen Schlichtungsausschuss anrufen, dessen Entscheidungen verbindlich sind und somit die Rechtswirkung von Tarifverträgen haben. Im Übrigen gelten für den Schlichtungsausschuss die

Entwurf, Stand 11.4.2013

Grundsätze des § 11. Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen können über die Schlichtung nähere Bestimmungen treffen.

**Abschnitt V
Weitere und Schlussbestimmungen****§ 16
Verletzung von Dienstgeberpflichten**

Sofern Dienstgeber die nach diesem Kirchengesetz zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtsregelung. Weitere Rechtsfolgen werden im gliedkirchlichen Recht geregelt.

**§ 17
Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland**

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland evangelischer Bundesverband die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter näher zu regeln. Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung.

**§ 18
Rechtsmittel**

(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 bis 63 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten in der jeweils gültigen Fassung entsprechend.

**§ 19
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Dieses Kirchengesetz 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 dieses Kirchengesetz 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 dieses Kirchengesetz in der jeweiligen Gliedkirche oder in dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

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