

Begründung zum Kirchengesetz über Kirchengesetz über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (ARGG-EKD) und zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM (ARRG-DW.EKM)

I. Regelungsbedürfnis:

In den diakonischen Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sind rund 450.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in privatrechtlichen Dienstverhältnissen beschäftigt.¹

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie z.B. Entgelt, Eingruppierung, Arbeitszeit und Urlaub werden grundsätzlich im kirchengemäß gestalteten Verfahren paritätischer Mitbestimmung („Dritter Weg“) geregelt.

Das Verfahren des Dritten Weges wurde von der EKD im Jahr 1976 mit einem Muster eines entsprechenden Kirchengesetzes empfohlen. Die Gliedkirchen haben die Empfehlung des Rates der EKD durch ihre Arbeitsrechtsregelungsgesetze umgesetzt. Die Ausnahmen bilden die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche, die mit Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden ein kirchengemäß modifiziertes Tarifvertragssystem vereinbart haben.

Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen arbeiten auf der Basis von Kirchengesetzen. Die Gesetzgebungsbefugnis für das Arbeitsrechtsregelungsverfahren beschränkt sich nicht auf die verfasste Kirche, sondern erfasst auch die Einrichtungen, die in privater Rechtsform bestehen und der Kirche zugeordnet sind.

Durch das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (ARGG-EKD) ergeben sich zahlreiche Neuerungen mit Ausstrahlungseffekt auf das Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM.

In diesem Zusammenhang muss die EKM dem ARRG-EKD zustimmen (Artikel 1). Die Zustimmung ist zur einheitlichen Regelung des Arbeitsrechts in der EKD und somit zur Aufrechterhaltung der kirchlichen Besonderheiten in diesem Bereich von erheblicher Bedeutung, da nur bei möglichst breiter Geltung der Grundsätze zum Arbeitsrecht die kirchliche Besonderheit des Dritten Weges erhalten bleiben und vor der weltlichen Rechtsprechung Bestand haben kann.

Das bislang bestehende Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG DM.EKM vom 20. November 2009, in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 19. März 2011 bedarf aufgrund jüngster höchstrichterlicher Entscheidungen der Arbeitsgerichte einer erneuten Anpassung. Ausschlaggebend ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012². Hiernach ist es die Aufgabe der Kirche, die Gewerkschaften organisatorisch in das Verfahren des Dritten

¹ Statistik des Diakonischen Werks der EKD 2012.

² BAG, Urt. vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 – ZevKR 58, 210-223 (2013).

Weges einzubinden. Diesem Arbeitsauftrag folgend hat die EKD ein Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG erlassen, zu deren Umsetzung das bestehende Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG-DW.EKM in der bisherigen Fassung des Änderungsgesetzes vom 19. März 2011 in der EKM verschiedener Änderungen bedarf. Die Anpassung erfolgt hier durch Artikel 2.

Nach Verabschiedung des Artikelgesetzes führen die, in dem Artikel 1 und dem Artikel 2 genannten Gesetze ein Eigenleben als selbstständige Gesetze.

II. Zu den einzelnen Rechtsvorschriften

Zu Artikel 1:

Dieser Artikel enthält in § 1 die Zustimmung zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD) und in § 2 die Ermächtigungsklausel für den Landeskirchenrat, gegenüber der EKD die Zustimmung zu erklären.

Zu Artikel 2:

Es wird nur auf die inhaltlichen Änderungen eingegangen, redaktionelle Änderungen bleiben weitgehend außer Betracht.

Zu § 3

Die Überschrift wird um die Worte „Schriftliches Antragsrecht“ erweitert.

Absatz 2 n.F. enthält nunmehr eine Verpflichtung in den Arbeitsverträgen die Anwendung der beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren und orientiert sich damit an **Absatz 2 Satz 1 a.F.**

Neben den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission in Mitteldeutschland soll aber auch die Arbeitsvertragsrichtlinie auf Grundlage der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland gelten.

Absatz 2 Satz 2 a.F., wonach das DW aufgrund einer Satzung die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen zulassen kann, wird gestrichen.

Kirchen- oder satzungsrechtlich geregelter einseitige Abweichungsbefugnisse sind zwar für überregionale Einrichtungen äußert praktikabel, jedoch nicht mit den Strukturprinzipien des Dritten Weges vereinbar. Solche einseitigen Bestimmungsrechte unterstehen nicht dem Schutz religiöser Betätigungsfreiheit.³ Nach Ansicht des BAG steht eine Einrichtung, die einseitig durch Satzung abweicht, einem sonstigen Arbeitgeber gleich, verlässt den Dritten Weg und kann sich Tarifverhandlungen nicht entziehen.

Absatz 3 greift den Grundgedanken des **Absatz 2 Satz 2 a.F.** auf und gestaltet in rechtskonform aus. Hiernach bedarf es für ganz konkrete Abweichungen eines Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission. Einen schriftlichen Antrag können beide Seiten gemeinsam stellen. Zur Vermeidung wirtschaftlicher Härten für die Einrichtung und einer übermäßigen Belastung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Anträge aufgrund sachfremder Erwägungen kann das Antragsrecht von den Betriebspartnern nur gemeinsam ausgeübt werden.

³ BAG, Urt. vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, Rn. 119.

Absatz 4 bestimmt, dass die näheren Voraussetzungen für einen Beschluss nach Absatz 3 in einer gesonderten Ordnung erfolgen.

Absatz 5 löst den Fall, der mangelnden Einigung durch Verweis an den Schlichtungsausschuss sowie die Verbindlichkeit dessen Entscheidung.

Zu § 4

Absatz 1 stellt die künftige Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission dar und trägt dem § 8 Abs. 1 ARGG-EKD Rechnung. Die fünf Dienstnehmervetreter setzen sich nunmehr aus 3 Dienstnehmervetretern der Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen sowie 2 Dienstnehmervetretern der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände zusammen. Hiermit wird quantitativ und qualitativ eine angemessene Beteiligung der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände sichergestellt. Den Gewerkschaften werden nur 2 Sitze zugesprochen, da die GAMAV sämtliche Beschäftigten in der Diakonie Mitteldeutschland vertritt. Bei einer höheren Sitzanzahl wären die Gewerkschaften überproportional vertreten. Hiergegen sprach insbesondere, dass bei einer Konzentration der Sitze auf eine Gewerkschaft die Durchsetzungskraft einer Sparte unverhältnismäßig höher ist.

Absatz 2 erweitert die Anzahl der Stellvertreter aus Praktikabilitätsgründen. Somit ist für jedes Mitglied ein Stellvertreter zu benennen.

Absatz 3 a.F. wurde gestrichen und in den neugefassten § 5 Abs. 1 ausgelagert.

Absatz 4 a.F. wurde gestrichen, da eine entsprechende Regelung in der Praxis als unnötig erachtet wird.

Zu § 5

Der § 5 wurde neu gefasst und erhielt entsprechend nachfolgende Überschrift:

„Entsendungsvoraussetzungen der Mitglieder und Stellvertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission“

Absatz 1 übernimmt die Regelung des § 8 Abs. 3 ARGG-EKD und orientiert sich zugleich an dem bisherigen § 5 Satz 2.

Absatz 2 wurde aus dem § 5 Satz 3 a.F. übernommen und redaktionell überarbeitet.

Anmerkung: Die bisher normierte Voraussetzung der Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angeschlossenen Kirche entfällt, da auch im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz eine solche Voraussetzung für die Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht mehr vorgesehen ist. Eine Öffnungsklausel für gliedkirchliche Sonderregelungen ist nicht vorgesehen. Zusätzliche Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission können daher nicht verankert werden.

Zu § 6

Der § 6 ersetzt den bisherigen § 5 und wurde zur Übersichtlichkeit in Absätze unterteilt, wobei durch die Einbeziehung der Gewerkschaften der Paragraf um Entsenderegelungen erweitert wurde.

Absatz 1 regelt das Entsendungsrecht der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände.

Absatz 2 entspricht inhaltlich dem § 5 Satz 1 a.F. und wurde lediglich redaktionell angepasst.

Absatz 3 regelt den Zeitraum für die Bekanntmachung der Bildung einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission.

Zu § 7

Der § 7 wurde neu gefasst und erhielt nachfolgende Überschrift:

„Entsendung durch Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften“

Die neuen Paragraphen sollen eine bessere Übersichtlichkeit durch eine klarere Struktur bieten. Zudem erfolgten nachfolgende Änderungen:

Absatz 1 Satz 1 regelt die Mindestanzahl an Mitgliedern die eine Gewerkschaft und Mitarbeiterverbände erfüllen müssen. Diese Zahl sichert ab, dass eine Gewerkschaft bzw. ein Mitarbeiterverband eine gewisse Mächtigkeit besitzt. Ähnliche Zahlenverhältnisse planen auch die übrigen Gliedkirchen. **Satz 2** dient der Sicherheit, da keine Möglichkeit zur Überprüfung der Mitgliedszahlen besteht. Gleichwohl muss gewährleistet sein, dass die Voraussetzung des Absatzes 3 erfüllt wird. Durch die notarielle Erklärung soll die Richtigkeit der Angaben der Gewerkschaften sichergestellt werden.

Absatz 2 überträgt den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden die Aufgabe sich untereinander auf eine Sitzverteilung zu einigen. Hierdurch wird der Autonomie der Gewerkschaften Rechnung getragen. Diese müssen bis 4 Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission mitgeteilt werden, sonst greift § 8. **Satz 2** erfasst die Konstellation, wenn entsendungsberechtigte Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände ihre Entsendungsrechte nicht wahrnehmen oder explizit verzichten.

Absatz 3 greift ein, wenn sich die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände nicht über die Sitzverteilung einigen können.

Zu § 8

Der § 8 wurde neu gefasst und erhielt entsprechend nachfolgende Überschrift:

„Entsendung durch den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen“

Absatz 1 und 2 gelten, wenn Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände nicht entsenden.

Zu § 9

Der § 9 ersetzt den § 7 a.F., und wurde lediglich redaktionell angepasst. Zudem wurde zur Herstellung einer Verfahrenssicherheit die Einberufung der Wahlversammlung durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland verankert.

Zu §10

Der §10 ist identisch mit § 6 a.F und erfuhr nur redaktionelle Änderungen. Der Satz 2 wurde gestrichen, da eine inhaltliche Regelung sich nunmehr in § 5 Abs. 3 n.F. befindet.

Zu § 11

Der § 11 ersetzt den § 8 a.F.; Inhalt und Überschrift wurden redaktionell überarbeitet.

Absatz 3 a.F. wird gestrichen. Der Benennungszeitraum ergibt sich hinreichend deutlich bereits aus § 7 Abs. 2 und § 8 Abs. 2 und liegt nicht mehr ausschließlich bei drei Monaten.

Zu § 12

Der § 12 ersetzt den § 9 a.F.

Absatz 2 wurde die Freistellungsregelung redaktionell und in Zahlen an die tatsächliche Praxis angepasst. Die „Vertreter der Dienstnehmerseite“ werden durch den umfassenderen und einheitlichen Begriff der „Mitglieder“ ersetzt. Hierdurch wird der Halbsatz am Ende hinfällig, wonach „das Gleiche“ für die Mitglieder und Stellvertreter auf Dienstgeberseite gelte.

Absatz 3 wird inhaltlich um die Worte „soweit er im kirchlichen oder diakonischen Dienst steht“ ergänzt, da nunmehr dies durch die Einbindung der Gewerkschaften nicht zwangsläufig gegeben ist.

Zu § 13

Der § 13 ersetzt den § 10 a.F.; es erfolgten lediglich redaktionelle Änderungen.

Absatz 6 ist dahin angepasst, dass statt vom Umlaufverfahren, nunmehr vom „schriftlichen Verfahren“ die Rede ist.

Zu § 14

Der § 14 ersetzt den § 11 a.F.

Absatz 1 und 2 erfuhren lediglich redaktionelle Änderungen. Es wurde über das Budget der Dienstnehmervertreter diskutiert. Insbesondere wurde die Frage erörtert, was mit Kosten für die Beratung von Gewerkschaftsmitgliedern passiert, u.a. wenn hierdurch das Budget verbraucht würde. Die Dienstnehmervertreter müssen sich jedoch unter einander hinsichtlich der Budgetnutzung einigen.

Absatz 3 wurde redaktionell angepasst.

Zu § 15

Absatz 1 ersetzt den § 12 a.F.; u. a. die Gewerkschaften werden wegen § 4 Absatz 1 Buchstabe a) durch den letzten Teilsatz „aufgrund von Anträgen ihrer Mitglieder“ erfasst

Absatz 2 und 3 entsprechen § 13 a.F. Absatz 4 und 5.

§ 13 **Absatz 1 – 3 a.F.** wurden aufgehoben, da die Möglichkeit zu Einwendungen beidseitig im Einvernehmen gestrichen wurde. Hierdurch wird die Position der einzelnen Parteien einerseits gestärkt, andererseits das Verfahren erheblich vereinfacht.

Zu § 16

Der § 16 ersetzt den § 14 a.F.; es erfolgten lediglich redaktionelle Änderungen.

Zu § 17

Der § 17 ersetzt den § 15 a.F.

Absatz 1 Nr. 2 a.F. wurde aufgehoben, da die Einwendungsmöglichkeit aus § 13 a.F. wegfällt.

Absatz 1 Nr. 5 a.F. wurde gestrichen, da der Fall „vor Konstituierung“ nicht mehr besteht.

Absatz 2 a.F. wurde gestrichen. Der Absatz ist mit Blick auf den neu geschaffenen § 20 hinfällig.

Absatz 1 Nr. 3 und 4 a.F. werden redaktionell angepasst zu Nr. 2 und 3.

Absatz 1 Nr. 4 n.F. verweist nunmehr noch auf § 19, der bislang keine Erwähnung fand.

Absatz 2 n.F. verweist auf den ebenfalls noch nicht geregelten § 14 Abs. 2 S. 3.

Zu Abschnitt 5

Der Abschnitt 5 a.F. inklusive des § 18 und § 19 entfallen.

Nunmehr regelt **Abschnitt 5 mit § 20** „Rechtsmittel“ und ist inhaltlich fast identisch mit § 17 ARGG-EKD.

Der § 20 a.F., zur Fortgeltung des bisherigen diakonischen Arbeitsrechts, wird zu den Übergangsbestimmungen, nach § 21 Abs. 1 verlagert.

Zu § 21

Absatz 1 ist identisch mit § 20 a.F.; der Inhalt von § 21 Absatz 1 a.F. entfällt.

Absatz 2 aufgrund hiesiger Umgestaltung und der verschobenen Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommission bedurfte es einer Übergangsregelung.

Absatz 5 aufgrund von Altregelungen wurde ein Übergangszeitraum gewährt.