

## **Nichtamtliche Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD-Ost**

Lfd.	Begründung	Datum
bisher keine Ände- rungen erfolgt		

### **Begründung zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost**

#### **A. Allgemeiner Teil**

Seit dem Jahr 1991 wird das Arbeitsrecht für die privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse der östlichen Landeskirchen durch vier eigenständige Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf dem so genannten "Dritten Weg" gestaltet und weiterentwickelt. Es handelt sich hierbei um

1. die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Thüringen,
2. die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs,
3. die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, die für den Bereich der jeweiligen Landeskirche zuständig sind, sowie
4. die Arbeitsrechtliche Kommission der UEK, in der bislang die Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, die Evangelischen Landeskirche Anhalts und die Pommerschen Evangelischen Kirche vertreten sind, die gemeinsam das Arbeitsrecht gestalten.

Die Beschlüsse der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen wirken sich auf eine unterschiedliche Anzahl von Dienstverhältnissen aus, die zwischen ca. 1.200 bis zu ca. 10.000 differieren. Diese Struktur verursacht einen hohen Aufwand.

Durch die beschlossene Vereinigung der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Thüringen ist die Frage nach der künftigen Arbeitsrechtssetzung der Evangelische Kirche in Mitteldeutschland aufgeworfen worden. Im Frühjahr 2007 haben sich die Leitenden Juristinnen und Juristen der öst-

lichen Landeskirchen für die Schaffung eines gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes ausgesprochen. Die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland sowie die Pommersche Evangelische Kirche haben nach einem Abstimmungsprozess eine Beteiligung an diesem gemeinsamen Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG.EKD-Ost) zugesagt.

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 28. Juni 2008 das Kirchenamt beauftragt, den Entwurf den beteiligten Gliedkirchen zur Vorbereitung der Stellungnahme der Kirchenkonferenz zuzuleiten. Die beteiligten Gliedkirchen haben dem Entwurf zugestimmt; redaktionelle Änderungsvorschläge wurden berücksichtigt. Die Anregung der UEK, die Körperschaft als Beteiligte aufzunehmen, wurde berücksichtigt.

Die neue Arbeitsrechtliche Kommission nach dem ARR.G.EKD-Ost wird Arbeitsrecht für ca. 8.000 - 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der verfassten Kirche setzen. Für die Diakonie wirkt sich dieses Gesetz nicht aus. Dort wird das Arbeitsrecht in eigenständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen gesetzt.

## **B. Besonderer Teil**

Die Begründung zum Gesetz beschränkt sich auf die Vorschriften, die durch ihren Regelungsgehalt einer besonderen Erklärung bedürfen. Der wesentliche Inhalt des Gesetzes lässt sich wie folgt zusammenfassen:

### **zu § 3:**

zu Abs. 2:

Die Anwender werden verpflichtet, die Mitarbeitenden nach Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite beruht. Dieses entspricht dem Dienstgemeinschaftskonzept nach der Feststellung des Kirchengerichtshofs der EKD.

### **zu § 4 :**

zu Abs. 1:

Die Gesamtgröße garantiert eine Arbeitsfähigkeit sowie die Abbildung eines notwendigen Sachverstands. Der dadurch entstehende Verwaltungs- und Kostenaufwand bewegt sich im Rahmen vergleichbarer Arbeitsrechtlicher Kommissionen.

zu Abs. 4:

Die Regelung ist im Zusammenhang mit dem Absatz 3 zu sehen. Die aktive Beschäftigung in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis setzt somit voraus, dass jedes Mitglied über die auf seinem Arbeitsplatz geforderte Einstellungsvoraussetzung verfügt. In bestimmten Beschäftigungsbereichen ist der Zugang nicht auf die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche beschränkt.

Es wird die Entsendung externer Mitglieder, die nicht in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Anstellungsträger stehen, ausgeschlossen. Ebenso ist eine Zugangsschranke für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebaut, die über keine Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche verfügen.

**zu § 5:**

Die Benennung der Mitglieder obliegt dem jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen. Die Bezeichnung Gesamtausschuss bildet den Oberbegriff im Sinne des § 54 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD. Die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Landeskirche Anhalts ist ein entsprechender Zusammenschluss. Die zahlenmäßige Zusammensetzung berücksichtigt die Mitgliedergröße der vertretenen Gliedkirchen. Den beiden kleineren Gliedkirchen Anhalt und Pommern wird bei jeweils zwei Vertreterinnen oder Vertretern jeder Seite eine Sperrminorität eingeräumt.

**zu § 7:**

zu Abs. 1:

Ein Ende der Amtszeit tritt erst durch die Konstituierung einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission ein. Eine Handlungsunfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission bedingt durch Zeitablauf ist damit ausgeschlossen.

zu Abs. 2:

Eine zeitliche Obergrenze für eine Mitwirkung in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist nicht eingezogen.

zu Abs. 3:

Ein Ausscheiden eines Mitglieds vor Ablauf der Amtszeit erfolgt, sofern ein Mitglied nicht mehr in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht oder es nicht mehr zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder zu entsprechenden Ämtern in einer anderen Kirche die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ist, gewählt werden kann. Der explizite Verweis auf die Abberufung durch die entsendende Stelle wurde nicht aufgenommen. Lediglich das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Rheinland-Westfalen-Lippe sieht eine derartige Regelung vor. Alle anderen Gesetze sind in dieser Fragestellung sehr offen gehalten.

**zu § 8:**

zu Abs.1:

Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission verfügen über ein freies Mandat. Die Zeiten der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gilt als Arbeitszeit.

zu Abs. 2:

Die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission besitzt ein Vorrangprinzip. Anstellungsträger haben die notwendigen zeitlichen Kapazitäten für die Ausübung der Tätigkeit sicher zu stellen.

zu Abs. 3:

Kosten für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die originär für die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind, werden über die Geschäftsstelle erstattet. Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission wird damit die Möglichkeit eingeräumt, notwendiges Basiswissen für ihre Tätigkeit zu erwerben. Eine Abgrenzung ergibt sich zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die aufgrund der Mitgliedschaft in einem Zusammenschluss oder einer Vertretung der Anstellungsträger oder der Mitarbeiterseite in Anspruch genommen werden.

zu Abs. 4:

Die Schweigepflicht ist als Nebenpflicht zur Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt. Sie dient dem Schutz der im Gremium gesprochenen Worte.

Die ausdrückliche Hervorhebung der Verpflichtung der Mitglieder, die Schweigepflicht auch nach Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission zu wahren, bedeutet keine Einschränkung der allgemein über den Grundsatz der Schweigepflicht entwickelten Grundsätze.

zu Abs. 5:

Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Beamtenstatut wird die Anwendung der Unfallfürsorgebestimmungen sichergestellt. Für privatrechtlich Mitarbeitende gelten während ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung.

zu Abs. 6:

Die in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu behandelnden Sachverhalte werden bedingt durch die Landes- und Bundesgesetzgebung (z.B. Steuergesetzgebung in der Altersvorsorge) sowie weitergehende Tarifregelungen immer komplexer. Sachgerechte Entscheidungen bedürfen zur Vorbereitung in begründeten Einzelfällen einer speziellen fachlichen Beratung. Ggf. besteht der Bedarf, Gutachten zu einzelnen Themenpunkten erstellen zu lassen.

### **zu § 9:**

zu Abs. 1:

Die Einberufung und die Eröffnung der ersten Sitzung kommt jeweils der oder dem Präses der Synode der EKD zu. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD für den eigenen Bereich sieht eine identische Regelung vor.

zu Abs. 2:

Im jährlichen Turnus wechselt der Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission zwischen der Gruppe der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite und der Gruppe der Vertreterinnen und Vertreter der Anstellungsträger. Innerhalb einer Amtsdauer fällt der Vorsitz jeder Gruppe zweimal zu. Dieses Verfahren entspricht dem Konsens-Prinzip und ist in allen anderen Arbeitsrechtsregelungsgesetzen ebenfalls geregelt.

zu Abs. 4:

Eine kurzfristige Behandlung aktueller Themen wird gewährleistet, da Tagesordnungspunkte noch am Sitzungstag eingebracht werden können.

zu Abs. 6:

Die Beschlussfassung bedarf der qualifizierten Mehrheit. Zur Fragestellung einer Beschlussfassung im Umlaufverfahren sieht lediglich das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD eine entsprechende Ausnahme vor. Die weiteren Arbeitsrechtsregelungsgesetze bieten diese Möglichkeit nicht. Aus diesem Grund ist die Einstimmigkeit als Voraussetzung übernommen worden. Dadurch soll, gerade im Hinblick auf die anderen Arbeitsrechtsregelungsgesetze, bewusst eine Hürde eingezogen werden.

zu Abs. 7:

Aus Gründen der Nachweisbarkeit und der Rekonstruktion von Diskussionsverläufen und Beschlüssen ist der Sitzungsverlauf schriftlich im Ergebnis festzuhalten. Die Niederschrift ist von der Protokollführerin oder dem Protokollführer und der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. Die Genehmigung der Niederschrift erfolgt im Rahmen der nachfolgenden ordentlichen Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie ist vorher allen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern zuzuleiten.

zu Abs. 8:

Es wird die Möglichkeit eingeräumt, zu einer Sitzung Personen mit entsprechender Fachkompetenz für bestimmte Tagesordnungspunkte hinzu zu ziehen.

zu Abs. 9:

Zur Regelung von Verwaltungs- und Verfahrensabläufen wird der Arbeitsrechtlichen Kommission das Recht eingeräumt, sich im Bedarfsfall eine Geschäftsordnung zu geben.

zu Abs. 10:

Durch den Vertrag zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland ist die Geschäftsführung der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK mit Wirkung vom 1. Juli 2006 auf das Kirchenamt der EKD übergegangen. Die Wahrnehmung der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission soll daher nach dem Wunsch der beteiligten Gliedkirchen durch das Kirchenamt der EKD erfolgen.

zu Abs. 11:

Reisekosten im Zusammenhang mit der Tätigkeit sowie die Weiterzahlung der Entelte für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission obliegt den jeweiligen Gliedkirchen. Zusätzliche Leistungen für sachkundige Beratung, Gutachten etc., die die Arbeitsrechtliche Kommission nach ihrem Beschluss in Anspruch nimmt, werden am Jahresende auf die beteiligten Gliedkirchen entsprechend der individuellen finanziellen Leistungsfähigkeit verteilt. Ausschlag gebend ist der EKD-Umverteilungsmaßstab des jeweiligen Haushaltsjahres.

**zu § 10:**

Verbände, Einrichtungen, Dienststellen, Einzelpersonen etc. besitzen kein Antragsrecht in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dies ist allein den Beteiligten und den Mitgliedern vorbehalten.

**zu § 11**

zu § 1:

Die Beteiligten besitzen die Möglichkeit, die in der Arbeitsrechtlichen Kommission gefassten Beschlüsse noch einmal auf ihre Auswirkungen und Formulierungen zu überprüfen. Zur Sicherstellung des öffentlichen Zugangs von gefassten Beschlüssen erfolgt die offizielle Verkündung im Amtsblatt der EKD.

**zu § 12:**

Der Schlichtungsausschuss ist mit drei Mitgliedern klein angelegt. Erfahrungen in anderen Arbeitsrechtlichen Kommissionen zeigen die Schwierigkeit auf, ausreichend sachkundige und qualifizierte Bewerberinnen oder Bewerber für diese Ämter zu finden.

zu Abs. 3:

Zur Wahl der oder des Vorsitzenden ist eine Mehrheit von 12 Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission notwendig. Diese Anzahl bringt eine breite Basis zum Ausdruck, die nur im Konsens erreichbar ist. Mit der Festsetzung der qualifizierten Mehrheit wird der dem Amtsinhaber nach dem Gesetz obliegenden weit reichenden Verantwortung Rechnung getragen.

zu Abs. 5

Die Aufwandsentschädigung ist dynamisch an das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland gekoppelt.

**zu § 13**

Abs. 2:

Diese Auffangnorm greift bei Streitfragen aus der Anwendung des Gesetzes, soweit zu dem streitigen Sachverhalt keine spezielle Regelung getroffen ist.

**zu § 14:**

zu Abs.2:

Eine Stimmenthaltung widerspricht der Aufgabenstellung des Schlichtungsausschusses, so dass ein Votum erforderlich ist.

**zu § 15:**

zu Abs. 1:

Die Regelung nimmt einen zeitlichen Handlungsdruck von der Arbeitsrechtlichen Kommission. Werden keine Änderungsbeschlüsse nach Maßgabe des Gesetzes gefasst, so verbleibt es bei den bestehenden Arbeitsrechtsregelungen, die sich in den beteiligten Gliedkirchen nur marginal unterscheiden.

zu Abs. 2:

Der Beginn der ersten Amtszeit ist für den Zeitpunkt der formellen Vereinigung der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Thüringen festgelegt.

**zu § 16:**

Der Zeitpunkt ist von der Zustimmung der beteiligten Gliedkirchen abhängig. Diese bilden nach der Grundordnung der EKD die formellen Voraussetzung für das In-Kraft-Treten.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Kosten für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission liegen bei ca. 6.000 € - 10.000 € p.a. zuzüglich der personellen Kapazitäten von ca. 0,5 - 2 Arbeitstagen wöchentlich. Zu diesen Kosten für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission zählen auch die Kosten für den Schlichtungsausschuss. Da es sich um eine kooperative Aufgabe mit Gemeinschaftscharakter handelt, ist die Übernahme der Kosten, die sich durch die Wahrnehmung der Geschäftsführung ergeben, - zumindest in der Startphase - durch die EKD vertretbar. Nach den Erfahrungen der ersten beiden Amtsjahre kann über eine sachgerechte Kostenverteilung entschieden werden.

