

Von: Backhaus, Marianne [<mailto:Marianne.Backhaus@ekd.de>]

Gesendet: Montag, 20. August 2018 15:37

Betreff: Änderung von § 16 ARGG

Az.: 2700/9 B. 2.08

An die Arbeitsrechtsreferentinnen und -referenten der Gliedkirchen der EKD

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst danke ich Ihnen herzlich für die Stellungnahmen, die ein klares Meinungsbild der Gliedkirchen und der Diakonie ergeben.

Wie bereits in der letzten Sitzung der Arbeitsrechtsreferentenkonferenz am 8. Juni d.J. zeigte sich, dass der in das Gesetzgebungsverfahren eingebrachte Entwurf zur Änderung von § 16 ARGG keinen ausreichend hohen Grad an Zustimmung hat.

Am 16. und 17. August hat die Diakonie Deutschland zwei Workshops zu § 16 ARGG durchgeführt, an denen ca. 50 Personen aus der Diakonie und der Verfassten Kirche, sowie von den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft teilgenommen haben. Auch hier zeigte sich, dass der bisherige Entwurf nicht konsensfähig ist.

Die Beratungen führten zu einem neuen – kompakteren – Entwurf, der in der anhängenden Synopse in der 3. Spalte dargestellt ist. Zumindest in den Workshops hat sich gezeigt, dass diese Fassung konsensfähig sein dürfte.

Ich wäre Ihnen für die Information dankbar, wenn Sie sich mit dieser Entwurfsfassung nicht einverstanden erklären können.

Mit herzlichen Grüßen

Detlev Fey

Marianne Backhaus

Kirchenamt der EKD Abt. Recht

Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover

Tel.: 0511-2796-257

1. Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzege- setz	2. Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Ar- beitsrechtsregelungsgrundsätze gesetzes Entwurf	3. Regelungsvorschlag nach Stellungnahme- verfahren
<p style="text-align: center;">§ 16</p> <p style="text-align: center;">Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland</p> <p>1 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.</p> <p>2 Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung.</p> <p>3 Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren.</p> <p>4 Soweit das kirchliche Recht die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsieht, bedarf der Wechsel der</p>	<p style="text-align: center;">§ 16</p> <p style="text-align: center;">Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland</p> <p>(1) 1 Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen näher zu regeln.</p> <p>2 Hierfür erlässt es eine Ordnung; es kann dabei die Gestaltungsmöglichkeiten gliedkirchlichen Rechts nutzen. 3 Die Ordnung setzt das Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland voraus.</p> <p>4 Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren.</p> <p>(2) 1 Bestehen neben den Regelungen nach Absatz 1 Satz 4 Arbeitsrechtsregelungen der Gliedkirchen, ist bei Neugründungen eine Festlegung durch den Rechtsträger zu treffen; ein Wechsel</p>	<p style="text-align: center;">Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland</p> <p>(1) 1 Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen näher zu regeln.</p> <p>2 Hierfür erlässt es eine Ordnung; es kann dabei die Gestaltungsmöglichkeiten gliedkirchlichen Rechts nutzen. 3 Die Ordnung setzt das Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland voraus.</p> <p>4 Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren.</p> <p>(2) 1 Bestehen neben den Regelungen nach Absatz 1 Satz 4 Arbeitsrechtsregelungen der Gliedkirchen, ist bei Neugründungen eine Festlegung durch den Rechtsträger zu treffen. Ein Wechsel</p>

<p>Arbeitsrechtsregelung einer Arbeitsrechtsregelung auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.</p>	<p>zwischen diesen nebeneinander geltenden Arbeitsrechtsregelungen ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig. 2 Er bedarf der Zustimmung der für den jeweiligen Rechtsträger bisher zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission. 3 Die Zustimmung ist zu erteilen, es sei denn, der beabsichtigte Wechsel ist unbillig. 4 Unbillig ist er insbesondere, wenn er erkennbar auf sachfremden Erwägungen beruht. 5 Wird die Zustimmung nicht erteilt, kann sie auf Antrag durch das Kirchengengericht gemäß § 17 ersetzt werden. 6 Das gliedkirchliche Recht kann die Zuständigkeit eines anderen Kirchengengerichts begründen.</p> <p>(3) 1 Die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 1 Satz 1 getroffenen Regelungen durch Rechtsträger, die diese am 31. Dezember 2018 angewendet haben, hat Bestandsschutz. 2 Gleiches gilt für Rechtsträger, die Einrichtungen auf dem Gebiet mehrerer Gliedkirchen betreiben und zum 31. Dezember 2018 eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung anwenden."</p>	<p>zwischen diesen nebeneinander geltenden Arbeitsrechtsregelungen ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig. 2 Er bedarf der Zustimmung der für den jeweiligen Rechtsträger bisher zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission. 3 Die Zustimmung ist zu erteilen, es sei denn, der beabsichtigte Wechsel ist unbillig. 4 Unbillig ist er insbesondere, wenn er erkennbar auf sachfremden Erwägungen beruht. 5 Wird die Zustimmung nicht erteilt, kann sie auf Antrag durch das Kirchengengericht gemäß § 17 ersetzt werden. 6 Das gliedkirchliche Recht kann die Zuständigkeit eines anderen Kirchengengerichts begründen.</p> <p>(3) 1 Die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 1 Satz 1 getroffenen Regelungen durch Rechtsträger, die diese am 31. Dezember 2018 angewendet haben, hat Bestandsschutz. 2 Gleiches gilt für Rechtsträger, die Einrichtungen auf dem Gebiet mehrerer Gliedkirchen betreiben und zum 31. Dezember 2018 eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung anwenden."</p>
--	--	---