

## 15. Evangelische Landessynode

Beilage 9

Ausgegeben im November 2014

### Entwurf des Oberkirchenrats

#### **Kirchliches Gesetz zur Änderung der Gestaltung der arbeitsrechtlichen Regelung im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg und des Diakonischen Werks der evang. Kirche in Württemberg e.V. (Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetz)**

vom ...

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

##### **Artikel 1 Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125), zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz vom 16. März 2007 (Abl. 62 S. 359), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1 Grundsatz

(1) Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Die Erfüllung dieses Auftrags erfordert von Mitarbeitenden und Leitungsorganen der Kirche, ihrer Diakonie und Mission eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit.

(2) Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche, ihrer Diakonie und Mission verbindet Dienstgeber und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. Die

Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden werden in einem kirchengemäßen Verfahren entsprechend §§ 3 bis 14 Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze der EKD geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.

(3) Gewerkschaften und gegnerfreie, nicht von Dienstgebern finanzierte Mitarbeiterverbände können sich in der Arbeitsrechtlichen Kommission und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen.“

2. In § 2 Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Sie kann hierzu auch allgemein, in näher bestimmten Fällen oder im Einzelfall anderweitige kirchliche Arbeitsrechtsregelungen oder tarifliche Regelungen, wie zum Beispiel die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland oder den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, in der jeweils geltenden oder der zu einem bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung für anwendbar erklären.“

3. In § 3 Satz 1 wird der Halbsatz „wenn dessen zuständiges Organ die Übernahme beschlossen hat.“ durch den Halbsatz „welches dies in seiner Satzung vorsieht.“ ersetzt.

4. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Regelungen“ die Worte „in der jeweils geltenden Fassung“ eingefügt.
- b) Absatz 3 und 4 werden aufgehoben.

5. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Buchstabe a werden nach dem Wort „Dienst,“ die Worte „und gegebenenfalls ein weiterer Vertreter gemäß § 8 Absatz 4 Satz 1 oder nach Buchstabe e Satz 1,“ angefügt.
- bb) In Buchstabe b werden nach dem Wort „Dienst,“ die Worte „und gegebenenfalls ein weiterer Vertreter gemäß § 8 Absatz 4 Satz 3 oder nach Buchstabe e Satz 1,“ angefügt.
- cc) In Buchstaben c werden nach dem Wort „Württemberg“ die Worte „und gegebenenfalls ein weiterer Vertreter nach Buchstabe e Satz 2“ angefügt.
- dd) In Buchstaben d werden nach dem Wort „Werks“ die Worte „und gegebenenfalls ein weiterer Vertreter nach Buchstabe e Satz 2.“ angefügt.
- ee) Es wird folgender Buchstabe e angefügt:

„e) Im Falle einer Mehrheit der Vertreter der Mitarbeitenden im diakonischen Dienst gegenüber den Vertretern der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst oder umgekehrt infolge der Entsendung eines Vertreters nach § 8 Absatz 4 Satz 1 oder 3, wird die Parität durch Bestimmung eines Vertreters der jeweils anderen Seite gemäß § 8 Absatz 1 oder 2 wieder hergestellt. Im Falle einer Mehrheit der Vertreter der Mitarbeitenden im kirchlichen und diakonischen Dienst gegenüber den Vertretern von Leitungsorganen infolge der Entsendung von Vertretern nach § 8 Absatz 4 und nach Satz 1 wird die Parität durch Bestimmung je eines zusätzlichen Vertreters gemäß § 9 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b und f wieder hergestellt.“

- b) In Absatz 3 Buchstabe b werden die Worte „hauptberuflich oder seit mindestens drei Jahren nebenberuflich oder ehrenamtlich“ gestrichen und folgender Satz 2 angefügt: „Dies gilt nicht für nach § 8 Absatz 3 und 4 entsandte Vertreter.“

6. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird die Angabe „(§ 41 Mitarbeitervertretungsgesetz)“ durch die Angabe „(§ 54 MVG.Württemberg)“ ersetzt und folgender Satz 2 angefügt: „Das Wahlgremium soll nach Möglichkeit die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen berücksichtigen.“
- b) In Absatz 2 wird nach dem Wort „Württemberg“ die Angabe „(§ 54 c MVG.Württemberg)“ eingefügt und folgender Satz 2 angefügt: „Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.“
- c) Es werden folgende neue Absätze 3 bis 5 eingefügt:  
„(3) Gewerkschaften und nach ihrer Satzung allen Mitar-

beitenden zugängliche, gegnerfreie und nicht von Dienstgebern finanzierte Mitarbeiterverbände können ebenfalls Vertreter der Mitarbeitenden im kirchlichen oder diakonischen Dienst in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. Die Anzahl der von Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden entsandten Vertreter an der Gesamtzahl der Vertreter der Mitarbeitenden richtet sich nach dem jeweiligen zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen Mitarbeitenden gemäß § 7 Absatz 1 Buchstabe a oder b im Verhältnis zur jeweiligen Gesamtzahl der Mitarbeitenden gemäß § 7 Absatz 1 Buchstabe a oder b (Organisationsgrad). Für jeden Sitz ist ein Organisationsgrad ab einem Sechstel beziehungsweise des entsprechenden Vielfachen hiervon erforderlich. Die Anzahl der in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen Mitarbeitenden ist gegenüber dem Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses glaubhaft zu machen.

(4) Erreicht keine Gewerkschaft und kein Mitarbeiterverband einen Organisationsgrad von einem Sechstel, so kann eine Gewerkschaft oder ein Mitarbeiterverband, in der oder dem mindestens 500 Mitarbeitende des kirchlichen Dienstes zusammengeschlossen sind, abweichend von Absatz 3 Satz 2 und 3 zusätzlich zu den nach Absatz 1 und 2 entsandten insgesamt einen Vertreter gemäß § 7 Absatz 1 Buchstabe a entsenden. Erreichen mehrere Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände die erforderliche Anzahl organisierter Mitarbeitender, geht der Sitz an die Gewerkschaft oder den Mitarbeiterverband, in welcher oder welchem die meisten Mitarbeitenden zusammengeschlossen sind. Satz 1 und 2 gelten für die Entsendung eines Vertreters gemäß § 7 Absatz 1 Buchstabe b und einem Zusammenschluss von jeweils mindestens 500 Mitarbeitenden des diakonischen Dienstes entsprechend.

(5) Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände können im gegenseitigen Einvernehmen gemeinsame Vertreter nach Absatz 3 oder 4 entsenden, wenn sie gemeinsam den jeweils erforderlichen Organisationsgrad oder die erforderliche Anzahl organisierter Mitarbeitender glaubhaft machen.“

d) Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 6.

e) Der bisherige Absatz 4 wird aufgehoben.

f) Der bisherige Absatz 5 wird zu Absatz 7 und wie folgt geändert: Die Worte „Vereinigungen von Mitarbeitern“ werden durch die Worte „Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nach Absatz 3“ ersetzt.

7. An § 9 Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Die Vertreter gemäß Buchstabe a bis e und gemäß Buchstabe f müssen mindestens seit einem Jahr im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen.“

8. In § 10 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „werden“ die Worte „zum 1. Januar nach den regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen (§ 15 Absatz 2 MVG.Württemberg)“ eingefügt.

9. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 11 Absatz 1, 2 und 4; §§ 19 bis 21 und § 27 Absatz 2 und 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 1 bis 3 und 5; § 19 Absatz 1 bis 3 und §§ 20 bis 22 MVG. Württemberg“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird die Angabe „§ 20 Absatz 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 21 Absatz 2 MVG. Württemberg“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 27 Absatz 2 und 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 19 Absatz 2 und 3 und § 20 MVG. Württemberg“ ersetzt.

bb) Es wird folgender Satz 4 angefügt: „Die Vertreter von Leitungsorganen erhalten für die Teilnahme an Sitzungen im erforderlichen Umfang Dienstbefreiung.“

10. § 12 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 5 wird nach dem Wort „Werks“ das Wort „Württemberg“ eingefügt und die Worte „§ 21 des Mitarbeitervertretungsgesetzes“ durch die Worte „§ 22 MVG. Württemberg“ ersetzt.

b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „sechzehn,“ die Worte „im Falle einer Entsendung von Mitgliedern nach § 8 Absatz 4 neunzehn“ eingefügt.

bb) In Satz 2 wird die Angabe „16“ durch die Worte „die Anzahl der für die Beschlussfähigkeit erforderlichen“ ersetzt.

c) In Absatz 6 Satz 1 wird die Angabe „14“ durch die Worte „vierzehn, im Falle einer Entsendung von Mitgliedern nach § 8 Absatz 4 sechzehn“ ersetzt.

d) In Absatz 10 werden folgende Sätze 3 und 4 eingefügt: „Für die Tätigkeit der Vertreter der Leitungsorgane des kirchlichen und diakonischen Bereichs und deren Stellvertretungen erhält der Anstellungsträger einen anteiligen pauschalen Kostenersatz pro Jahr. Der Oberkirchenrat und das Diakonische Werk legen diesen jeweils für Ihren Bereich fest.“

11. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Wort „Werk,“ werden das Wort „Württemberg“ sowie eine neue Zeile mit den Worten „einer in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkenden Gewerkschaft oder einem in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkenden Mitarbeiterverband oder einer Gewerkschaft oder eines Mitarbeiterverbandes gemäß § 8 Absatz 7“ eingefügt.

b) Die Worte „einer Vereinigung von Mitarbeitern nach § 8 Absatz 5“ werden durch die Worte „, im Falle des § 8 Absatz 5 auf entsprechenden gemeinsamen Antrag“ ersetzt.

12. § 15 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 wird nach dem Wort „Werk“ das Wort „Württemberg“ eingefügt.

b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „gemeinsam“ die Worte „, die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, eine in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkende Gewerkschaft oder ein in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkender Mitarbeiterverband“ eingefügt.

c) In Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „oder“ die Worte „die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, eine in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkende Gewerkschaft oder ein in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkender Mitarbeiterverband sowie“ eingefügt.

13. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „Mitglied“ die Worte „oder sachkundige Berater (§ 12 Absatz 8 Satz 2)“ eingefügt.

bb) In Satz 4 werden die Worte „drei Jahren haupt-, neben- oder ehrenamtlich“ durch die Worte „einem Jahr“ ersetzt.

b) In Absatz 4 werden die Worte „Kirchenpräsidenten (Landesbischof)“ durch das Wort „Landesbischof“ ersetzt.

14. § 22 wird aufgehoben.

15. § 23 wird aufgehoben.

16. § 24 wird zu § 22.

## **Artikel 2**

### **Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes**

§ 36 a des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159), das zuletzt durch Kirchliches Gesetz vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 680) geändert wurde, wird gestrichen.

## **Artikel 3**

### **Übergangsbestimmungen**

#### **§ 1**

#### **Arbeitsrecht**

(1) Das im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werks geltende Arbeitsrecht einschließlich des Vergütungsrechts gilt nach Maßgabe der Absätze 2 und 3

weiter, bis abändernde Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission oder Entscheidungen des Schlichtungsausschusses zu § 2 Absatz 2 ARRG in Kraft treten.

(2) Wenn die Arbeitsrechtliche Kommission nichts anderes beschließt, gelten die bislang nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässigen Vertragsgrundlagen, die durch eine nach § 36a Satz 1 erster Halbsatz MVG.Württemberg in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung getroffene Dienstvereinbarung festgelegt wurden, für die Einzelarbeitsverhältnisse mit der Dienststelle weiter.

(3) Die nach § 36 a Satz 1 zweiter Halbsatz MVG. Württemberg in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung getroffenen Dienstvereinbarungen gelten bis zum 31. Dezember 2018 befristet als von der Arbeitsrechtlichen Kommission bestätigt. Ab 1. Januar 2019 gelten, vorbehaltlich abweichender Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission, für Einrichtungen, die eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 a Satz 1 zweiter Halbsatz MVG. Württemberg und § 4 Absatz 3 ARRG in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung abgeschlossen haben, die Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg (AVR-WÜ) Drittes und Viertes Buch (Buch III und IV).

## **§ 2 Amtszeit**

(1) Die erste Amtszeit der nach diesem Gesetz gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beginnt mit Ablauf der Amtszeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes amtierenden Arbeitsrechtlichen Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(2) Bis zur Bildung der ersten Arbeitsrechtlichen Kommission nach diesem Gesetz werden deren Aufgaben von der nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission der Landeskirche wahrgenommen.

## **Artikel 4 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Stuttgart, den ...

## Begründung:

### Zu Artikel 1

1. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evang. Landeskirche in Württemberg bildet die Grundlage der Kirchlichen Arbeitsrechtsregelung in der Evang. Landeskirche in Württemberg.

Auslöser für die Neuregelung im Bereich der Arbeitsrechtsregelung waren die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und die veränderten Anforderungen an eine autonome kirchliche Arbeitsrechtssetzung, insbesondere im Bereich der Diakonie.

Schon bislang folgte das Verfahren nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz in Württemberg dem Prinzip der Parität und dem Konsensprinzip, verbunden mit einer verbindlichen, neutralen Schlichtung zur Lösung entstehender Sachkonflikte anstelle von Streik und Aussperrung.

Auch ist nach Maßgabe von Art. 1 Absatz 2 des Evangelischen Kirchenvertrags Baden-Württemberg eine normative Wirkung (allgemeine Verbindlichkeit) der arbeitsrechtlichen Regelungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gegeben.

Die Evang. Landeskirche beabsichtigt daher, weiterhin am bewährten Modell der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg, also in einer unabhängigen, paritätisch besetzten landeskirchlichen Kommission unter starker und gesicherter Beteiligung der Mitarbeiterschaft festzuhalten.

Begründet wird dies mit dem Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft anstelle einer strukturellen Gegnerschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sowie der Tatsache, dass der kirchliche Auftrag durch eine Regelung, welche eine Konfliktlösung ohne Mittel des Arbeits„kampfes“ wie Streik (also die Verweigerung des Dienstes am Nächsten) und Aussperrung (also die Verhinderung des aufgetragenen Dienstes am Nächsten durch den Arbeitgeber) entwickelt, glaubwürdiger erfüllt werden kann. Die Kirche versteht sich als eine Gemeinschaft, bei der die äußeren Ordnungen nicht vom geistlichen Auftrag getrennt werden können. Arbeitskampf und gegenseitiger Druck können für eine Kirche, die Versöhnung predigt, keine geeigneten Konfliktlösmethoden sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 20. November 2012 (AZ 1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11) festgestellt, dass es den Kirchen aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechts gemäß Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Absatz 3 WRV möglich ist, auf Konsens ausgerichtete Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu definieren, wenn die entsprechend paritätisch und konsensual ausgehandelten Arbeitsrechtsregelungen durchweg verbindlich zur Anwendung gelangen und die Gewerkschaften eine angemessene Möglichkeit zur koalitionsmäßigen Betätigung erhalten.

Diesen Anforderungen soll der vorliegende Entwurf einer Neuregelung Rechnung tragen. Er orientiert sich dabei eng an den grundlegenden Prinzipien, die auch

im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD zum Ausdruck kommen, ohne dieses als verbindlichen Rahmen zu übernehmen.

2. Für den Bereich der verfassten Landeskirche gilt die Kirchliche Anstellungsordnung, für den Bereich ihrer Diakonie gelten im Regelfall die AVR Württemberg. Die Regelung verdeutlicht, dass die gemäß § 2 Absatz 1 und 2 ARRГ hierfür zuständige Arbeitsrechtliche Kommission aber jederzeit - sowohl im Einzelfall als auch für eine bestimmte Anzahl von Fällen oder ganz allgemein - auch andere Tarifregelungen durch statische oder durch dynamische Verweisung für anwendbar erklären kann. Somit kann die Arbeitsrechtliche Kommission insbesondere auch die AVR der Diakonie Deutschland, denen nach Auffassung zahlreicher diakonischer Betriebe künftig der Charakter einer „Leitwährung“ zukommen soll, durch Beschluss sowohl im Einzelfall als auch für eine von der Arbeitsrechtlichen Kommission definierte Vielzahl von Fällen ohne Weiteres für anwendbar erklären. Die tariflichen Grundlagen werden danach künftig abschließend auf der Ebene der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt, einer Dienstvereinbarung auf betrieblicher Ebene gemäß § 36 a MVG.Württemberg (vgl. Art. 2) bedarf es hierzu auch bei einem Tarifwechsel nicht mehr, s. auch Ziff. 4. b).
3. Die satzungsrechtliche Umsetzung der Regelungen des ARRГ in der Diakonie, wird – in Übereinstimmung mit der geltenden Satzung – nochmals ausdrücklich gesetzlich festgeschrieben, um die notwendige kirchenrechtliche Verbindlichkeit und Geltung auch für den diakonischen Bereich zu betonen. Im Übrigen ergibt sich die Verbindlichkeit der Regelungen auch aus Art. 1 Absatz 2 des Evangelischen Kirchenvertrags Baden-Württemberg.
4. a) Redaktionelle Änderung/Klarstellung  
b) § 1 Absatz 3 ARRГ a.F. entfällt. Die Entscheidung über die tariflichen Grundlagen werden künftig im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch insoweit der Arbeitsrechtlichen Kommission zugewiesen. § 1 Absatz 4 ARRГ a.F. (Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen benachbarter Kirchen in bestimmten Fällen im Wege der Betriebsvereinbarung) wurde bislang nicht angewandt und soll daher – im Interesse einer weitmöglichen Tarifeinheit – ersatzlos entfallen.
5. a) Die Anzahl der jeweiligen Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission wird insofern bedingt erweitert, als es den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden künftig unter bestimmten Umständen möglich sein soll, einen Mitarbeitendenvertreter zu entsenden, auch wenn der jeweils erreichte Organisationsgrad die Entsendung eines regulären Vertreters zu Lasten der Gesamtausschüsse nicht rechtfertigt (s. u. 6.). Für diesen Fall muss dann ggf. auf allen anderen Bänken eine Aufstockung der Vertreter erfolgen, um die Parität insgesamt zu gewährleisten.

- b) Um eine angemessene Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern zu ermöglichen, wird für die Vertreter der Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gefordert, dass diese im Dienst der Kirche oder Diakonie stehen. Der Tatsache, dass die Abbildung der Dienstgemeinschaft im Dritten Weg eine repräsentative Vertretung kirchlicher Mitarbeitender voraussetzt, wird in § 7 Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und § 9 Absatz 1 Satz 2 (s.u. 7.) Rechnung getragen.
6. a), Redaktionelle Änderung. Es verbleibt bei der Setzung von Arbeitsrechtsregelungen im Dritten Weg und damit grundsätzlich auch bei der bewährten Entsendung von durchgängig durch Wahlen legitimierten Mitarbeitendenvertretern durch die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen LaKiMAV und AG MAV.
- b) Die Vorschrift regelt nun zudem die Beteiligung von Gewerkschaften und ggf. bestimmten Mitarbeiterverbänden, die grundsätzlich entsprechend deren Organisationsgrad erfolgen soll. Sollten die Gewerkschaften und bestimmte, klar definierte Mitarbeiterverbände durch einen entsprechenden Organisationsgrad im Blick auf den gesamten kirchlichen bzw. den gesamten diakonischen Dienst legitimiert und verhandlungsmächtig sein, können sie dementsprechend reguläre Vertreter zu Lasten der von den Gesamtausschüssen bestimmten Vertreter entsenden.
- Zudem wird die Entsendung mindestens je eines zusätzlichen Arbeitnehmervertreters durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände unter deutlich erleichterten Bedingungen ermöglicht. Die Glaubhaftmachung der Vertretungslegitimation kann z. B. durch die Vorlage einer notariell beglaubigten Urkunde erfolgen, in welcher die erforderliche Anzahl der Mitglieder im kirchlichen/diakonischen Dienst bestätigt wird, eine Offenlegung der Mitgliedschaftsverhältnisse im Einzelnen ist somit nicht erforderlich.
- Für den Fall, dass eine Entsendung durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände nicht zustande kommt, sowie für alle Sitze, für die durch diese eine entsprechende Vertretungslegitimation nicht besteht und glaubhaft gemacht werden kann, verbleibt es bei der Entsendung durch die gewählten Gesamtausschüsse.
- d) – f) Redaktionelle Änderungen
7. Es gelten die gleichen Anforderungen für eine Mitgliedschaft in der Kommission (1 Jahr kirchlicher/ diakonischer Dienst) für die Dienstgeber wie für die Dienstnehmerseite.
8. Klarstellung des Beginns der jeweiligen Amtszeit der arbeitsrechtlichen Kommission.
9. a) Redaktionelle Berichtigung von Fehlverweisen  
b) Redaktionelle Berichtigung von Fehlverweisen und Klarstellung, dass auch für die Vertreter der Dienstgeberseite ein Anspruch auf Dienstbefreiung für ihre Tätigkeit besteht.
10. a) Redaktionelle Änderung  
b), Für den neu vorgesehenen Fall der Entsendung  
c) zusätzlicher Vertreter der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände und damit zur Wahrung der Parität auch zusätzlicher Vertreter der Dienstgeberseite und der damit einhergehenden Vergrößerung der Arbeitsrechtlichen Kommission auf insgesamt 28 statt 24 Mitglieder (s. o. 5.) war auch die Regelung der Beschlussfähigkeit und der für Beschlüsse erforderlichen qualifizierten Mehrheit entsprechend anzupassen.  
d) Regelung eines anteiligen pauschalen Kostenersatzes für die Anstellungsträger der Vertreter/ Vertreterinnen von Leitungsorganen und deren Stellvertreter, der den insoweit freistellenden Einrichtungen / Betrieben zugute kommen soll.
- Für den Bereich der Landeskirche beträgt dieser derzeit 6 000 € pro Jahr für jedes Mitglied und 3 000 € pro Jahr für die Stellvertretungen, bei einer Mitwirkung im KAO-Arbeitsausschuss und im Gremium gemäß § 1 e KAO 8 000 € pro Jahr.
11. Regelung eines Antragsrechts auch der in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkenden Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände.
12. a) Redaktionelle Änderung  
b) Einwendungen gegen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission können künftig sowohl von den Gesamtausschüssen als solchen, als auch von den mitwirkenden Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden erhoben werden.
13. a) aa) Der Sinn der Inkompatibilitätsregelung des § 16 Absatz 3 Satz 3 in der bisherigen Form wird unterlaufen, wenn ständige Berater der AK zugleich Mitglied des Schlichtungsausschusses sind. Daher soll dies künftig ausgeschlossen sein.  
bb) Die notwendige Erfordernis der Zugehörigkeit der Beisitzer und deren Stellvertreter zum kirchlichen bzw. diakonischen Dienst wird parallel zur Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf ein Jahr reduziert.
- b) Redaktionelle Änderung
- 14., 15., 16. Aufhebung obsoleter Übergangsbestimmungen, Redaktionelle Änderungen

### **Zu Artikel 2**

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 a MVG a.F. wird nicht mehr für erforderlich gehalten, wenn und weil es Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission ist, die jeweils geltenden Arbeitsrechtsregelungen abschließend festzulegen.

Für die Altfälle, in denen die AK durch frühere Beschlüsse mehrere Arbeitsrechtsregelungen alternativ für anwendbar erklärt und die Konkretion der betrieblichen Ebene überlassen hat (§ 36a 1. Halbsatz a.F.) wurde in Art. 3 eine Übergangsregelung geschaffen, wonach die jeweiligen Tarife einrichtungsbezogen fortgelten.

Im Übrigen ist die Streichung die notwendige Folgeänderung der Änderung im Arbeitsrechtsregelungsgesetz, vgl. Art. 1 Nr. 3 Buchstabe b.

### **Zu Artikel 3**

1. Es bedarf einer Überleitung der bislang geltenden Arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Entsprechend der Regelung im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD wird eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2018 gesetzt.

§ 1 Absatz 1 regelt zunächst allgemein, dass alle bislang geltenden Arbeitsrechtsregelungen nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes zunächst fortgelten.

§ 1 Absatz 2 regelt insbesondere diejenigen Fälle, in denen nicht durch den Gesetzgeber sondern durch

ausdrücklichen Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission (z. B. vom 5. November 1982 in der Form des Beschlusses des ARRG-Schlichtungsausschuss vom 14. März 1997) ein Tarifwahlrecht im Wege der Dienstvereinbarung bzgl. der Anwendung der KAO oder der AVR Württemberg (oder unter ganz bestimmten Voraussetzungen des BAT oder BMTG II oder von Tarifverträgen anderer Wirtschaftszweige im Wege der Direktanwendung) eröffnet wurde. Die danach getroffenen Regelungen gelten unbefristet weiter, solange die Arbeitsrechtliche Kommission nicht selbst anderslautende Regelungen beschließt.

In § 1 Absatz 3 wird demgegenüber klargestellt, dass, sofern bislang gemäß § 4 Absatz 3 ARRG eine Direktanwendung der AVR- EKD allein durch Dienstvereinbarung geregelt war, diese bis zum Ablauf des Übergangszeitraumes gemäß § 4 Absatz 4 ARRG n.F. durch die AK bestätigt werden müsste. Anderenfalls würden ab 1. Januar 2019 in diesen Fällen die AVR Württ. (Buch III und IV) Anwendung finden.

2. Klärung des Zeitpunkts der Neubildung der AK nach den Vorschriften dieses Gesetzes

### **Zu Artikel 4 Regelung des Inkrafttretens**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.