Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD)[1]

Vom 13. November 2013
in der Fassung vom 14. November 2018

(ABl. EKD 2013 S. 420; 2018 S. 273)
(GVBl. Bd. 20 S. 79)

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10a 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
Abschnitt III	**Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen**
§ 6	Parität
§ 7	Verfahren
§ 8	Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 9	Vertretung der Dienstgeber
§ 10	Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

1 Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland gilt in der Evangelisch-reformierten Kirche durch die Zustimmung in § 1 des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum und Ausführung des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz – ARGG-EKD) (Arbeitsrechtsregelungsausführungsgesetz) vom 13. November 2014.

§ 11 Freistellung, Kündigungsschutz
§ 12 Ausstattung und Kosten

Abschnitt IV Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag
§ 13 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen
§ 14 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Abschnitt V Weitere und Schlussbestimmungen
§ 15 Verletzung von Dienstgeberpflichten
§ 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland
§ 17 Rechtsschutz
§ 18 Übergangsregelung

Präambel

[1]Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag Jesu Christi bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. [2]Alle Männer und Frauen, die beruflich in der Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit. [3]Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft.

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Kirchengesetz regelt die Grundsätze der Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

a) der Evangelischen Kirche in Deutschland,

b) der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,

c) der Gliedkirchen,

d) des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.,

e) der diakonischen Landesverbände sowie

f) der Einrichtungen der in Buchstaben a) bis e) Genannten.

(2) In den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten sind Festlegungen zu treffen, die den nachfolgenden Grundsätzen entsprechen müssen.

Abschnitt II
Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2
Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

[1]Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. [2]Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. [3]Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.

§ 3
Konsensprinzip

[1]Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. [2]Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.

§ 4
Verbindlichkeit

[1]Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. [2]Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. [3]Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. [4]Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. [5]Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.

§ 5
Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

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

Abschnitt III
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 6
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).

§ 7
Verfahren

(1) [1]Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission. [2]Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) [1]In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. [2]Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.

(3) [1]Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. [2]Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. [3]Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 10) verbindlich.

§ 8
Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) [1]Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt. [2]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. [3]Für diesen Fall ist zu gewährleisten, dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden eine angemessene Anzahl von Sitzen zusteht. [4]Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entsandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) Mitarbeiterverbände sind freie, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.

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

(4) [1]Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen. [2]Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

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

(6) Soweit 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.

(7) 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.

§ 9
Vertretung 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.

§ 10
Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

(1) [1]Für den Fall, dass eine Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. [2]Der Schlichtungsausschuss kann von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angerufen werden.

(2) [1]Der Schlichtungsausschuss 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 je-

weils benannt werden. [2]Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung. [3]Das gliedkirchliche Recht kann abweichend vorsehen, dass der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung im Einvernehmen durch die Stellen bestimmt wird, die Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. [4]Der oder die Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt.

(3) [1]Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. [2]Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. [3]Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses soll der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechen. [4]Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung soll die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. [5]Er oder sie darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen. [6]Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses und dessen Stellvertretung entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(4) [1]Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen treffen jeweils für ihre Bereiche entsprechende Regelungen. [2]Sie können dabei ein zweistufiges Schlichtungsverfahren vorsehen, in dem der Schlichtungsausschuss vor einer verbindlichen Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission zunächst eine Empfehlung für eine Einigung gibt.

(5) [1]Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder, darunter der oder die Vorsitzende oder dessen oder deren Stellvertretung anwesend ist. [2]Der Schlichtungsausschuss beschließt mit der Mehrheit seiner Mitglieder. [3]Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen treffen.

(6) [1]Ist die Arbeitsrechtliche Kommission trotz zweimaliger ordnungsgemäßer Ladung nicht beschlussfähig, kann sie mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen. [2]Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss in voller Besetzung. [3]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.

(7) [1]Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. [2]Sie haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(8) Der Schlichtungsausschuss bleibt so lange im Amt, bis ein neuer bestellt ist.

§ 11
Freistellung, Kündigungsschutz

(1) [1]Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt. [2]Gleiches gilt für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses.

(2) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(3) [1]Vertretern und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. [2]Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

§ 12
Ausstattung und Kosten

(1) [1]Die mit der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundenen erforderlichen Kosten werden von der Kirche oder der Diakonie getragen. [2]Das gliedkirchliche Recht trifft entsprechende Regelungen. [3]Der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sind von der Kirche oder von der Diakonie die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. [4]Gleiches gilt für die erforderliche rechtliche und weitere fachliche Beratung. [5]Über die Erforderlichkeit von Kosten oder Sachmitteln entscheidet im Streitfall der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(2) [1]Der Dienstnehmerseite ist eine Geschäftsstelle zur Verfügung zu stellen, die fachlich ausschließlich den Weisungen der Dienstnehmerseite unterliegt. [2]Stattdessen kann das gliedkirchliche Recht bestimmen, dass ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt wird.

Abschnitt IV
Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 13
Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

(1) Die 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 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.

(2) [1]Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. [2]Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.

(3) [1]Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. [2]Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.

§ 14
Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

(1) [1]Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jeder von ihnen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verlangen. [2]Das Schlichtungsverfahren ist in einer Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zu regeln. [3]Die Grundsätze des § 10 finden dabei entsprechende Anwendung.

(2) [1]Die abschließenden Entscheidungen in einem Schlichtungsverfahren sind verbindlich. [2]Sie haben die Wirkung von Tarifverträgen.

Abschnitt V
Weitere und Schlussbestimmungen

§ 15
Verletzung von Dienstgeberpflichten

[1]Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung. [2]Die kirchlichen Rechtsfolgen werden in den Regelungen nach § 1 Absatz 2 bestimmt.

§ 16
Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

(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. [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.

(2) [1]Bestehen neben den Regelungen nach Absatz 1 Arbeitsrechtsregelungen der Gliedkirchen, ist ein Wechsel zwischen diesen nebeneinander geltenden Arbeitsrechtsregelun-

gen in begründeten Fällen zulässig. 2Er bedarf der Zustimmung der für den jeweiligen Rechtsträger bisher zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Grundlage von ihr festzulegender Kriterien. 3Bei Neugründungen legt der Rechtsträger im Rahmen des gliedkirchlichen Rechts die anzuwendenden Arbeitsrechtsregelungen fest, bevor die Einrichtung ihre Arbeit aufnimmt.

(3) 1Rechtsträger, die am 31. Dezember 2018 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Absatz 1 Satz 1 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung getroffenen Regelungen anwenden, dürfen deren Regelungen weiter anwenden. 2Gleiches gilt für Rechtsträger, die Einrichtungen auf dem Gebiet mehrerer Gliedkirchen betreiben und am 31. Dezember 2018 eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung anwenden.

§ 17
Rechtsschutz

(1) Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

(2) § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 und 62 des Mitarbeitervertretungsgesetzes[1] der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten in der jeweils gültigen Fassung entsprechend.

§ 18
Übergangsregelung

1Für Dienstgeber, die bisher Arbeitsverträge abgeschlossen haben, die nach den Rechtsordnungen der Gliedkirchen oder der diakonischen Landesverbände zulässig waren, aber nicht die Anforderungen dieses Kirchengesetzes erfüllen, besteht ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2020. 2Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen die Verpflichtungen aus diesem Kirchengesetz vollständig erfüllt sein.

(Inkrafttreten)[2]

---

1 Das Mitarbeitervertretungsgesetz vom 6. November 1996 ist am 15. Dezember 2013 außer Kraft getreten. Nunmehr entsprechen die Verweise in § 60 Absatz 8 Satz 1 und die Verweise in §§ 61 und 62 dem Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425).

2 Gemäß der vierten Verordnung über das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 27. Februar 2015 (ABl. EKD 2015 S. 46) ist das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Evangelisch-reformierte Kirche am 1. Januar 2015 in Kraft getreten.