

**Kirchengesetz
zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen
Vom 30. November 2017**

Begründung:**Zu Artikel 1: Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen (ARRG.DH)****Zu § 1:**

In Satz 2 wird eine Konkretisierung dahingehend vorgenommen, dass der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen die Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen beschließt.

Satz 3 wird aufgehoben. Die Regelung zur Verbindlichkeit des diakonischen Arbeitsrechts findet sich nun im neuen § 3.

Zu § 2:

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie Hessen (ARRG.DH) enthält die grundlegenden Bestimmungen und setzt so den Rahmen für die Gestaltung des Arbeitsrechts in der Diakonie Hessen. Die beiden zuständigen Landeskirchen – die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sowie die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck – eröffnen grundsätzlich zwei Wege zur Arbeitsrechtsgestaltung. Nach § 1 ARRG.DH wird die Diakonie Hessen ermächtigt, das Arbeitsrecht durch eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission zu gestalten. Darüber hinaus wird unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit geschaffen, das Arbeitsrecht auch im Wege kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen zu gestalten.

Die Diakonie Hessen kann von diesen beiden Optionen Gebrauch machen, indem sie diese Gestaltungsvarianten in ihrer Satzung nachvollzieht. Gemäß § 9 Absatz 1 Nummer 10 Satzung der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. sind die Mitglieder der Diakonie Hessen derzeit verpflichtet, die von der für das Werk zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen oder zugelassenen Regelungen des Arbeitsrechts in der jeweils gültigen Fassung auf die bei ihnen Beschäftigten anzuwenden und vertragsrechtlich zu Grunde zu legen. Eine ähnliche Regelung für kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen steht derzeit noch aus. Eine Öffnung der Diakonie Hessen für den kirchengemäßen Zweiten Weg erfordert daher eine Satzungsänderung.

Was kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen ausmacht, wird in §§ 13 f. ARGG-EKD geregelt. Demnach müssen auch kirchengemäße Tarifverträge die grundsätzlichen Bestimmungen der §§ 2 bis 5 erfüllen. Weitere besondere, wesentliche Anforderungen an kirchengemäße Tarifverträge sind die uneingeschränkte Friedenspflicht (§ 13 Abs. 2) sowie eine verbindliche und neutrale Schlichtung (§ 14).

Zu § 2a:

In Absatz 1 sind die Anforderungen für den Wechsel in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen geregelt. Sie entfalten ihre Wirksamkeit im Verhältnis zwischen der Diakonie Hessen und ihren Mitgliedern. Demnach müssen diese Voraussetzungen vorliegen, damit der Dienstgeber zulässigerweise vom Dritten in den kirchengemäßen Zweiten Weg wechseln darf. Neben den Bestimmungen zum Systemwechsel sind die Wirksamkeitsvoraussetzungen für den kirchengemäßen Tarifvertrag zu beachten; diese sind in den §§ 2 bis 5 und 13, 14 ARGG-EKD geregelt. Im Übrigen gilt im Verhältnis der Tarifvertragsparteien untereinander das Tarifvertragsgesetz (TVG). Tarifvertragspartei des kirchengemäßen Tarifvertrages auf Dienstgeberseite ist ein Dienstgeberverband der Kirche und ihrer Diakonie (siehe § 13 Absatz 3 ARGG-EKD). Haustarifverträge sind demgegenüber unzulässig. Der Dienstgeberver-

band muss vom Aufsichtsrat der Diakonie Hessen anerkannt werden. Darüber hinaus muss ein zugelassener kirchengemäßer Tarifvertrag vorliegen, der für den Dienstgeber Wirkung entfaltet.

Gemäß Absatz 2 hat der Dienstgeber gegenüber dem Aufsichtsrat eine Anzeigepflicht hinsichtlich seiner Vollmitgliedschaft im Dienstgeberverband sowie in Bezug auf den kirchengemäßen Tarifvertrag und seine Änderungen. Der Aufsichtsrat stellt bei Vorliegen der Voraussetzungen den Wechsel des Dienstgebers vom Dritten in den kirchengemäßen Zweiten Weg fest. Diese Feststellung wird veröffentlicht.

Zu § 2b:

In Absatz 1 ist geregelt, dass die Auflösung des vom Aufsichtsrat anerkannten Dienstgeberverbandes die Rückkehr vom kirchengemäßen Zweiten in den Dritten Weg zur Folge hat. Im Zusammenhang mit §§ 2 und 2a wird hierdurch deutlich, dass der Dritte Weg den Grundsatz der Arbeitsrechtsetzung in der Diakonie Hessen darstellt, der unter bestimmten Bedingungen verlassen werden darf.

Gemäß Absatz 2 stellt der Aufsichtsrat die Rückkehr des Dienstgebers vom kirchengemäßen Zweiten in den Dritten Weg und den Zeitpunkt fest. Diese Feststellung wird ebenfalls veröffentlicht.

Zu § 3:

In § 1 Satz 3 ARRG.DH war bisher die Verbindlichkeit der im Dritten Weg getroffenen Regelungen für die Arbeitsverhältnisse enthalten (gemäß § 4 ARGG-EKD). § 2 regelte demgegenüber keine eigene Verbindlichkeit für die Arbeitsverhältnisse der im kirchengemäßen Zweiten Weg zustande gekommenen Regelungen; er verwies vielmehr allgemein auf die §§ 2 bis 5 ARGG-EKD. Der neue § 3 regelt nun umfassend die Verbindlichkeit für alle zulässigen Verfahren der Arbeitsrechtsgestaltung und weicht im Wortlaut von § 4 ARGG-EKD nur insofern ab, als eine Konkretisierung für die Diakonie Hessen erfolgt.

Zu Artikel 2: Inkrafttreten

Artikel 2 enthält die übliche Inkrafttretensregelung, die auf die Notwendigkeit der einvernehmlichen Regelung mit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau gemäß § 3 ARRG.DH a.F. bzw. (§ 4 ARRG.DH n.F.) Rücksicht nimmt.