

ENTWURF (Stand:02.04.2019)

**Synopse zum Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst des Diakonischen Werkes
Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V.
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG-DW.EKM)**

Aktuelle Fassung	Fassung ab	Vorschlag DW und DDGV Stand 15.03.2019
<p>Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG-DW.EKM)</p> <p>Vom 20. November 2010 In der Fassung des Änderungsgesetzes vom 22. November 2014</p>	<p>Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG-DW.EKM)</p> <p>Vom 20. November 2010 In der Fassung des Änderungsgesetzes vom ***</p>	
<p>Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) hat gemäß Artikel 55 Absatz 2 Nummer 2 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 5. Juli 2008 (Kirchenverfassung EKM - KVerfEKM, ABI. S. 183) in Abstimmung mit der Synode der Evangelischen Landeskirche Anhalts das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>	<p>Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) hat gemäß Artikel 55 Absatz 2 Nummer 2 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 5. Juli 2008 (Kirchenverfassung EKM - KVerfEKM, ABI. S. 183) in Abstimmung mit der Synode der Evangelischen Landeskirche Anhalts das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>	
<p>Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen</p>	<p>Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen</p>	

<p>§ 1 Grundsatz des diakonischen Arbeitsrechts</p> <p>Diakonischer Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>	<p>§ 1 Grundsatz des diakonischen Arbeitsrechts</p> <p>Diakonischer Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von diakonischen Leitungsorganen und diakonischen Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des diakonischen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.</p>	
<p>§ 2 Bildung und Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Für die Regelung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter sowie der Auszubildenden wird für den Bereich des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (im Folgenden: Diakonisches Werk) eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.</p> <p>(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu beschließen, die die Begründung, den Inhalt und die Beendigung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen betreffen (Arbeitsrechtsregelungen).</p> <p>(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission wirkt darüber</p>	<p>§ 2 Bildung und Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Für die Regelung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter sowie der Auszubildenden wird für den Bereich des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (im Folgenden: Diakonisches Werk) eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.</p> <p>(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu beschließen, die die Begründung, den Inhalt und die Beendigung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen betreffen (Arbeitsrechtsregelungen).</p> <p>(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission wirkt darüber</p>	

<p>hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung beratend mit.</p>	<p>hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung beratend mit.</p>	
<p>§ 3 Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen; Schriftliches Antragsrecht</p> <p>(1) Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Absatz 2 und die vom Schlichtungsausschuss nach § 17 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind verbindlich und wirken normativ. Die Arbeitsrechtsregelungen treten mit dem darin bestimmten Datum in Kraft.</p> <p>(2) In den Arbeitsverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Mitglieder ist die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren.</p> <p>(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann auf schriftlichen begründeten Antrag der Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung eines Mitgliedes des Diakonischen Werkes beschließen, dass dieses Mitglied die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen oder andere nach den Vorgaben des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen anwenden kann. Absatz 1 gilt entspre-</p>	<p>§ 3 Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Regelungen; Schriftliches Antragsrecht</p> <p>(1) Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Absatz 2 und die vom Schlichtungsausschuss nach § 17 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind verbindlich und wirken normativ. Die Arbeitsrechtsregelungen treten mit dem darin bestimmten Datum in Kraft.</p> <p>(2) In den Arbeitsverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Mitglieder ist die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren.</p> <p>(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann auf schriftlichen begründeten Antrag der Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung eines Mitgliedes des Diakonischen Werkes beschließen, dass dieses Mitglied die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen oder andere nach den Vorgaben des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen anwenden kann. Absatz 1 gilt entspre-</p>	

<p>chend.</p> <p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission regelt die Voraussetzung für den Beschluss nach Absatz 3 in einer gesonderten Ordnung.</p> <p>(5) Kommt ein Beschluss nach Absatz 3 auch nach zweimaliger Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, kann der Schlichtungsausschuss angerufen werden. Der Schlichtungsausschuss entscheidet abschließend.</p> <p>(6) Mitglieder des Diakonischen Werkes, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes die Arbeitsvertrags-rechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland anwenden, können diese auch weiterhin anwenden.</p>	<p>chend.</p> <p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission regelt die Voraussetzung für den Beschluss nach Absatz 3 in einer gesonderten Ordnung.</p> <p>(5) Kommt ein Beschluss nach Absatz 3 auch nach zweimaliger Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, kann der Schlichtungsausschuss angerufen werden. Der Schlichtungsausschuss entscheidet abschließend.</p> <p>(6) Mitglieder des Diakonischen Werkes, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes die Arbeitsvertragsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland anwenden, können diese auch weiterhin anwenden.</p>	
<p style="text-align: center;">Abschnitt 2: Die Arbeitsrechtliche Kommission</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 2: Die Arbeitsrechtliche Kommission</p>	

<p>§ 4 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an: a) zwei Dienstnehmervertreter der Gewerkschaften Mitarbeiterverbände b) drei Dienstnehmervertreter der Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedsein- richtungen, c) fünf Dienstgebervertreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen.</p> <p>(2) Für jedes Mitglied nach Absatz 1 ist ein Stellver- treter zu benennen.</p>	<p>§ 4 Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an: a) zwei Dienstnehmervertreter der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände b) drei Dienstnehmervertreter der Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedsein- richtungen, c) fünf Dienstgebervertreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen.</p> <p>(2) Für jedes Mitglied nach Absatz 1 ist ein Stellver- treter zu benennen.</p>	
<p>§ 5 Entsendungsvoraussetzungen der Mitglieder und Stellvertreter der Arbeitsrechtlichen Kom- mission</p> <p>(1) Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission oder Stellvertreter kann nur sein, wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, die in der Arbeitsgemeinschaft Christ- licher Kirchen in Deutschland mitarbeitet, angehört.</p> <p>(2) Von den Dienstnehmervertretern (§ 6) müssen insgesamt mehr als die Hälfte beruflich im kirchli-</p>	<p>§ 5 Entsendungsvoraussetzungen der Mitglieder und Stellvertreter der Arbeitsrechtlichen Kom- mission</p> <p>(1) Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission oder Stellvertreter kann nur sein, wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, die in der Arbeitsgemeinschaft Christ- licher Kirchen in Deutschland mitarbeitet, angehört.</p> <p>(2) Von den Dienstnehmervertretern (§ 6) müssen insgesamt mehr als die Hälfte beruflich im kirchli-</p>	

<p>chen oder diakonischen Dienst tätig sein.</p> <p>(3) Der Dienststellenleitung angehörende Mitarbeiter können nur als Dienstgebervertreter (§ 10), Mitarbeiter in der Ausbildung hingegen weder als Dienstnehmervertreter (§ 6) noch als Dienstgebervertreter (§ 10) in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden.</p>	<p>chen oder diakonischen Dienst tätig sein.</p> <p>(3) Der Dienststellenleitung angehörende Mitarbeiter können nur als Dienstgebervertreter (§ 10), Mitarbeiter in der Ausbildung hingegen weder als Dienstnehmervertreter (§ 6) noch als Dienstgebervertreter (§ 10) in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden.</p>	
<p>§ 6</p> <p>Vertreter der Dienstnehmer</p> <p>(1) Die Dienstnehmervertreter der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände nach § 4 Absatz 1 Buchstabe a) werden von diesen entsandt.</p> <p>(2) Die Dienstnehmervertreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen nach § 4 Absatz 1 Buchstabe b) werden durch den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt.</p>	<p>§ 6</p> <p>Vertreter der Dienstnehmer</p> <p>(1) Die Dienstnehmervertreter der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände nach § 4 Absatz 1 Buchstabe a) werden von diesen entsandt.</p> <p>(2) Die Dienstnehmervertreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen nach § 4 Absatz 1 Buchstabe b) werden durch den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt.</p>	
<p>§ 7</p> <p>Entsendung durch Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften</p> <p>(1) Entsendungsberechtigt sind nur solche Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände denen mindestens 250 Mitarbeiter im diakonischen Dienst angehören. Die Mindestanzahl der Mitglieder ist gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtli-</p>	<p>§ 7</p> <p>Entsendung durch Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften</p> <p>(1) Entsendungsberechtigt sind nur solche Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände denen mindestens 250 Mitarbeiter im diakonischen Dienst angehören. Die Mindestanzahl der Mitglieder ist gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtli-</p>	

<p>chen Kommission an Eides statt zu versichern.</p> <p>(2) Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die ihnen jeweils nach Absatz 1 zustehenden Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission und müssen spätestens vier Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich ihre Dienstnehmersvertreter benennen.</p> <p>(3) Kommt eine Einigung über die Verteilung der ihnen jeweils zustehenden Sitze innerhalb der in § 7 Absatz 2 genannten Frist nicht zustande, entscheidet die Präsidentin bzw. der Präsident des Kirchengenrichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland. Hierbei soll das zahlenmäßige Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den jeweiligen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission berücksichtigt werden.</p> <p>(4) Nehmen einzelne Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände die Ihnen zustehende Entsendungsrechte nicht wahr, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen entsendungsberechtigten Gewerkschaften oder Mitarbeiter verbände.</p>	<p>chen Kommission an Eides statt zu versichern.</p> <p>(2) Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die ihnen jeweils nach Absatz 1 zustehenden Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission und müssen spätestens vier Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich ihre Dienstnehmersvertreter benennen.</p> <p>(3) Kommt eine Einigung über die Verteilung der ihnen jeweils zustehenden Sitze innerhalb der in § 7 Absatz 2 genannten Frist nicht zustande, entscheidet die Präsidentin bzw. der Präsident des Kirchengenrichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland. Hierbei soll das zahlenmäßige Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den jeweiligen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zusammen-geschlossenen Mitarbeiter im Zuständigkeits-bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission berücksichtigt werden.</p> <p>(4) Nehmen einzelne Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände die Ihnen zustehende Entsendungsrechte nicht wahr, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen entsendungsberechtigten Gewerkschaften oder Mitarbeiter-verbände.</p>	
<p>§ 8 Entsendung durch den Gesamtausschuss der</p>	<p>§ 8 Entsendung durch den Gesamtausschuss der</p>	

<p>Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) Kommt eine Besetzung der den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zustehenden Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, entsendet der Gesamtausschuss für diese Wahlperiode alle Dienstnehmervertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission.</p> <p>(2) Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen muss spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich ihre Dienstnehmervertreter benennen.</p>	<p>Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) Kommt eine Besetzung der den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zustehenden Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, entsendet der Gesamtausschuss für diese Wahlperiode alle Dienstnehmervertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission.</p> <p>(2) Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen muss spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich ihre Dienstnehmervertreter benennen.</p>	
<p>§ 9 Entsendung durch die Wahlversammlung</p> <p>(1) Nimmt der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen die ihm zustehenden Entsendungsrechte nicht bis spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission wahr oder verzichtet er durch schriftliche Erklärung gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission auf sein Entsendungsrecht, so werden die Vertreter der Dienstnehmer des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen in einer gemeinsamen Wahlversammlung der Delegiertenversammlung und der Regionalkonvente der Mitarbeitervertretungen (§ 13 Absatz 5 und 7 MVG-Ausführungsgesetz) gewählt; § 13 Absatz 10</p>	<p>§ 9 Entsendung durch die Wahlversammlung</p> <p>(1) Nimmt der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen die ihm zustehenden Entsendungsrechte nicht bis spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission wahr oder verzichtet er durch schriftliche Erklärung gegenüber der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission auf sein Entsendungsrecht, so werden die Vertreter der Dienstnehmer des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen in einer gemeinsamen Wahlversammlung der Delegiertenversammlung und der Regionalkonvente der Mitarbeitervertretungen (§ 13 Absatz 5 und 7 MVG-Ausführungsgesetz) gewählt; § 13 Absatz 10</p>	

<p>MVG-Ausführungsgesetz gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die entsandten Personen für die Delegiertenversammlung und die Regionalkonvente personenverschieden sein sollen.</p>	<p>MVG-Ausführungsgesetz gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die entsandten Personen für die Delegiertenversammlung und die Regionalkonvente personenverschieden sein sollen.</p>	
<p>(2) Die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission beruft die Wahlversammlung nach Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat ein und leitet diese bis zur Wahl eines durch die Versammlung zu wählenden Versammlungsleiter. Sind zur ersten Wahlversammlung weniger als die Hälfte der Vertreter gemäß Absatz 1 erschienen, so ist innerhalb einer Frist von vier Wochen eine zweite Wahlversammlung einzuberufen. Die Wahlversammlung ist unabhängig von der Anzahl der Erschienenen beschlussfähig.</p>	<p>(2) Die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission beruft die Wahlversammlung nach Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat ein und leitet diese bis zur Wahl eines durch die Versammlung zu wählenden Versammlungsleiter. Sind zur ersten Wahlversammlung weniger als die Hälfte der Vertreter gemäß Absatz 1 erschienen, so ist innerhalb einer Frist von vier Wochen eine zweite Wahlversammlung einzuberufen. Die Wahlversammlung ist unabhängig von der Anzahl der Erschienenen beschlussfähig.</p>	
<p>(3) Die Wahl wird von dem Vorsitzenden der Wahlversammlung geleitet. Wahlvorschläge kommen aus der Mitte der Wahlversammlung. Wählbar sind nur Personen, die die Voraussetzungen nach § 5 erfüllen und zuvor schriftlich ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erklärt haben. Die schriftliche Erklärung ist spätestens zu Beginn der Wahlhandlung vorzulegen.</p>	<p>(3) Die Wahl wird von dem Vorsitzenden der Wahlversammlung geleitet. Wahlvorschläge kommen aus der Mitte der Wahlversammlung. Wählbar sind nur Personen, die die Voraussetzungen nach § 5 erfüllen und zuvor schriftlich ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erklärt haben. Die schriftliche Erklärung ist spätestens zu Beginn der Wahlhandlung vorzulegen.</p>	
<p>(4) Jeder Delegierte hat bis zu acht Stimmen. Für jeden Kandidaten kann nur eine Stimme abgegeben werden. Als ordentliche Mitglieder gewählt sind die fünf Kandidaten, die die meisten Stimmen erhalten haben. Die nachfolgenden drei Gewählten sind Stellvertreter. Bei Stimmengleichheit entschei-</p>	<p>(4) Jeder Delegierte hat bis zu acht Stimmen. Für jeden Kandidaten kann nur eine Stimme abgegeben werden. Als ordentliche Mitglieder gewählt sind die fünf Kandidaten, die die meisten Stimmen erhalten haben. Die nachfolgenden drei Gewählten sind Stellvertreter. Bei Stimmengleichheit entschei-</p>	

det das Los.	det das Los.	
<p>§ 10 Vertreter der Dienstgeber</p> <p>Die Dienstgebervetreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen werden vom Vorstand auf Vorschlag des diakonischen Dienstgeberverbandes entsandt.</p>	<p>§ 10 Vertreter der Dienstgeber</p> <p>Die Dienstgebervetreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen werden vom Vorstand auf Vorschlag des diakonischen Dienstgeberverbandes entsandt.</p>	
<p>§ 11 Amtszeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer von vier Jahren entsandt. Sie bleiben bis zur Konstituierung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Eine erneute Entsendung der bisherigen Mitglieder und ihrer Stellvertreter ist zulässig.</p> <p>(2) Das Amt eines Mitglieds oder eines Stellvertreters endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Entsendung entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. In diesem Fall wird von dem Entsendungsgremium, das das Mitglied oder den Stellvertreter entsandt hat (§§ 6 und 10), für die restliche Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter entsandt. Für ein aus-</p>	<p>§ 11 Amtszeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer von vier Jahren entsandt. Sie bleiben bis zur Konstituierung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission im Amt. Eine erneute Entsendung der bisherigen Mitglieder und ihrer Stellvertreter ist zulässig.</p> <p>(2) Das Amt eines Mitglieds oder eines Stellvertreters endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Entsendung entfällt oder wenn das Amt niedergelegt wird. In diesem Fall wird von dem Entsendungsgremium, das das Mitglied oder den Stellvertreter entsandt hat (§§ 6 und 10), für die restliche Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter entsandt. Für ein aus-</p>	

<p>geschiedenes Mitglied treten bis zur Entsendung eines neuen Mitglieds die Stellvertreter in der Reihenfolge ihrer Benennung ein. Im Übrigen ist eine Abberufung während der laufenden Amtszeit nur möglich, soweit dies kirchengesetzlich bestimmt ist.</p> <p>(3) Sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission veröffentlicht die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland die Bekanntmachung über die Bildung einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission.</p>	<p>geschiedenes Mitglied treten bis zur Entsendung eines neuen Mitglieds die Stellvertreter in der Reihenfolge ihrer Benennung ein. Im Übrigen ist eine Abberufung während der laufenden Amtszeit nur möglich, soweit dies kirchengesetzlich bestimmt ist.</p> <p>(3) Sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission veröffentlicht die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland die Bekanntmachung über die Bildung einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission.</p>	
<p>§ 12 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. In der Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission darf nicht gesondert vergütet werden.</p> <p>(2) Die Mitglieder sind, soweit sie im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission in folgender Weise freizustellen: a) der Vorsitzende beziehungsweise der stellvertretende Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommis-</p>	<p>§ 12 Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. In der Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission darf nicht gesondert vergütet werden.</p> <p>(2) Die Mitglieder sind, soweit sie im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission in folgender Weise freizustellen: a) der Vorsitzende beziehungsweise der stellvertretende Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommis-</p>	

<p>sion (§ 13 Absatz 1) mit 30 vom Hundert der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter, b) die übrigen Mitglieder mit 20 vom Hundert der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter. Den Stellvertretern der Mitglieder (§ 4 Absatz 2) ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.</p> <p>(3) Einem Mitglied oder einem Stellvertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission darf, soweit er im kirchlichen oder diakonischen Dienst steht, nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder teilweise aufgelöst wird und der Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann. Wird die Dienststelle aufgelöst, ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Satz 1 gilt entsprechend für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern oder Stellvertretern der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes. Satz 1 gilt nicht für Personen, die der Dienststellenleitung angehören.</p> <p>(4) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissi-</p>	<p>sion (§ 13 Absatz 1) mit 30 vom Hundert der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter, b) die übrigen Mitglieder mit 20 vom Hundert der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter. Den Stellvertretern der Mitglieder (§ 4 Absatz 2) ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.</p> <p>(3) Einem Mitglied oder einem Stellvertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission darf, soweit er im kirchlichen oder diakonischen Dienst steht, nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder teilweise aufgelöst wird und der Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann. Wird die Dienststelle aufgelöst, ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Satz 1 gilt entsprechend für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern oder Stellvertretern der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes. Satz 1 gilt nicht für Personen, die der Dienststellenleitung angehören.</p> <p>(4) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissi-</p>	
--	--	--

<p>on haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht für Angelegenheiten, die allgemein bekannt sind oder nach der Natur der Sache keiner Verschwiegenheit bedürfen. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission fort.</p> <p>(5) Die Dienstnehmervertreter haben, soweit sie im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind.</p> <p>(6) Die in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten können die Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen, soweit dies erforderlich ist. Die Verschwiegenheit über interne Vorgänge des Dienstes muss gewahrt bleiben. Hierauf sind die in Anspruch genommenen Dritten zu verpflichten.</p>	<p>on haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht für Angelegenheiten, die allgemein bekannt sind oder nach der Natur der Sache keiner Verschwiegenheit bedürfen. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission fort.</p> <p>(5) Die Dienstnehmervertreter haben, soweit sie im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlich sind.</p> <p>(6) Die in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten können die Beratung unabhängiger sachkundiger Dritter in Anspruch nehmen, soweit dies erforderlich ist. Die Verschwiegenheit über interne Vorgänge des Dienstes muss gewahrt bleiben. Hierauf sind die in Anspruch genommenen Dritten zu verpflichten.</p>	
<p>§ 13 Leitung und Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.</p>	<p>§ 13 Leitung und Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommission</p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.</p>	

<p>Der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus den Mitgliedern der Dienstnehmerseite und der Dienstgeberseite zu wählen; der stellvertretende Vorsitzende aus den Mitgliedern der jeweils anderen Seite.</p>	<p>Der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus den Mitgliedern der Dienstnehmerseite und der Dienstgeberseite zu wählen; der stellvertretende Vorsitzende aus den Mitgliedern der jeweils anderen Seite.</p>	
<p>(2) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nicht öffentlich. Sie werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Die Einladung zur konstituierenden Sitzung erfolgt durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Arbeitsrechtliche Kommission muss einberufen werden, wenn dies von mindestens drei Mitgliedern unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird.</p>	<p>(2) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nicht öffentlich. Sie werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Die Einladung zur konstituierenden Sitzung erfolgt durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Arbeitsrechtliche Kommission muss einberufen werden, wenn dies von mindestens drei Mitgliedern unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird.</p>	
<p>(3) Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, bis zur Feststellung der Tagesordnung weitere Beratungsgegenstände für die Tagesordnung der Sitzung vorzuschlagen.</p>	<p>(3) Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, bis zur Feststellung der Tagesordnung weitere Beratungsgegenstände für die Tagesordnung der Sitzung vorzuschlagen.</p>	
<p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens sieben ihrer Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der Stellvertreter, anwesend sind. Ist die Arbeitsrechtliche Kommission nicht beschlussfähig, wird zu einer erneuten Sitzung eingeladen. Ist auch in dieser Sitzung die Beschlussfähigkeit nicht gegeben, kann aufgrund einstimmigen Antrags der Mitglieder der Dienstgeberseite oder der Mitglieder der Dienstnehmerseite der Schlichtungsausschuss über die laut Tages-</p>	<p>(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens sieben ihrer Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der Stellvertreter, anwesend sind. Ist die Arbeitsrechtliche Kommission nicht beschlussfähig, wird mit einer Frist von längstens drei Wochen zu einer erneuten Sitzung mit gleicher Tagesordnung eingeladen. Ist auch in dieser erneuten Sitzung die Beschlussfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 13 Absatz 4 Satz 1</p>	

<p>ordnung zu behandelnden Anträge und sonstigen Vorlagen entscheiden. Hierauf ist in der Einladung hinzuweisen.</p>	<p>nicht gegeben, wird mit einer Frist von längstens drei Wochen zu einer dritten Sitzung mit gleicher Tagesordnung eingeladen. In dieser dritten Sitzung kann die Arbeitsrechtliche Kommission entscheiden, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Die anwesenden Mitglieder entscheiden abschließend über die laut Tagesordnung zu behandelnden Anträge und sonstigen Vorlagen; diese Beschlüsse bedürfen der Zustimmung von mindestens vier Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission. Gleichzeitig haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die dem Beschluss bzw. den Beschlüssen nicht zugestimmt haben, die Möglichkeit nach § 15 Abs. 4 den Schlichtungsausschuss anzurufen. Auf diese Verfahrensregelungen ist in der Einladung hinzuweisen.</p>	
<p>(5) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission werden mit den Stimmen der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder gefasst. Soweit es sich um Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absatz 2 handelt, bedürfen die Beschlüsse der Zustimmung von mindestens sieben Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission.</p>	<p>(5) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission werden mit den Stimmen der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder gefasst. Soweit es sich um Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absatz 2 handelt, bedürfen die Beschlüsse der Zustimmung von mindestens sieben Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission. 3 Dies gilt nicht für Beschlüsse, die im Verfahren § 13 Absatz 4 Satz 2 bis 6 zustande kommen.</p>	
<p>(6) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann Beschlüsse im schriftlichen Verfahren fassen. Das schriftliche Verfahren wird auf Antrag einer der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten eingeleitet. Die Einleitung des schriftlichen</p>	<p>(6) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann Beschlüsse im schriftlichen Verfahren fassen. Das schriftliche Verfahren wird auf Antrag einer der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten eingeleitet. Die Einleitung des schriftlichen</p>	

<p>Verfahrens obliegt dem Vorsitzenden oder dem stellvertretenden Vorsitzenden. Innerhalb einer Frist von zehn Tagen nach Zugang der Beschlussvorlage haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission die schriftliche Zustimmung oder Ablehnung der Beschlussvorlage bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. Ein Beschluss kommt nur zustande, wenn alle Mitglieder sowohl dem Verfahren der Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren als auch der entsprechenden Beschlussvorlage zustimmen; Stellvertretung ist in diesem Verfahren ausgeschlossen.</p> <p>(7) Über die Beratungen und die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist ein Protokoll zu fertigen. Dieses ist von dem Vorsitzenden und dem Schriftführer zu unterzeichnen.</p> <p>(8) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen und für besondere Fragen Ausschüsse bilden.</p> <p>(9) Die Arbeitsrechtliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung. Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland eingerichtet.</p>	<p>Verfahrens obliegt dem Vorsitzenden oder dem stellvertretenden Vorsitzenden. Innerhalb einer Frist von zehn Tagen nach Zugang der Beschlussvorlage haben die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission die schriftliche Zustimmung oder Ablehnung der Beschlussvorlage bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. Ein Beschluss kommt nur zustande, wenn alle Mitglieder sowohl dem Verfahren der Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren als auch der entsprechenden Beschlussvorlage zustimmen; Stellvertretung ist in diesem Verfahren ausgeschlossen.</p> <p>(7) Über die Beratungen und die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist ein Protokoll von der Geschäftsführung der Kommission zu fertigen. Dieses ist von dem Vorsitzenden und dem Schriftführer zu unterzeichnen.</p> <p>(8) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen und für besondere Fragen Ausschüsse bilden.</p> <p>(9) Die Arbeitsrechtliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung. Für die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission wird eine Geschäftsstelle im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland eingerichtet.</p>	
<p>§ 14 Kosten</p>	<p>§ 14 Kosten</p>	

<p>(1) Die Kosten der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Kosten der Freistellungen nach § 12 Absatz 2 Satz 1 und die Kosten der notwendigen Beratungen nach § 12 Absatz 5 und 6 trägt das Diakonische Werk.</p> <p>(2) Für die Kosten der notwendigen Beratungen stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung. Machen die Dienstnehmervertreter geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</p>	<p>(1) Die Kosten der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Kosten der Freistellungen nach § 12 Absatz 2 Satz 1 und die Kosten der notwendigen Beratungen nach § 12 Absatz 5 und 6 trägt das Diakonische Werk.</p> <p>(2) Für die Kosten der notwendigen Beratungen stellt das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung. Machen die Dienstnehmervertreter geltend, dass das Budget im laufenden Haushaltsjahr nicht ausreichend ist, haben sie die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Notwendigkeit der Überschreitung nachzuweisen. Über die Erforderlichkeit zusätzlicher Mittel entscheidet im Zweifelsfall der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.</p>	
<p>Abschnitt 3: Verfahren der Arbeitsrechtsregelung</p>	<p>Abschnitt 3: Verfahren der Arbeitsrechtsregelung</p>	
<p>§ 15 Verfahren bei arbeitsrechtlichen Regelungen</p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird im Rahmen ihrer Zuständigkeit aufgrund von Vorlagen des Vorstandes des Diakonischen Werkes sowie des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen, aufgrund von Anträgen ihrer Mitglieder oder aufgrund eigenen Beschlusses tätig.</p>	<p>§ 15 Verfahren bei arbeitsrechtlichen Regelungen</p> <p>(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird im Rahmen ihrer Zuständigkeit aufgrund von Vorlagen des Vorstandes des Diakonischen Werkes sowie des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen, aufgrund von Anträgen ihrer Mitglieder oder aufgrund eigenen Beschlusses tätig.</p>	<p>(</p>

<p>(2) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission in einer Angelegenheit nach § 2 Absatz 2 eine Arbeitsrechtsregelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung eine Arbeitsrechtsregelung nicht zustande, so kann mit den Stimmen von mindestens vier Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss angerufen werden.</p>	<p>(2) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission in einer Angelegenheit nach § 2 Absatz 2 eine Arbeitsrechtsregelung nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung eine Arbeitsrechtsregelung nicht zustande, so kann nur zu Protokoll in dieser Sitzung mit den Stimmen von mindestens vier Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss angerufen werden.</p>	
<p>(3) Anträge zur Beschlussfassung an die Arbeitsrechtliche Kommission sind innerhalb von drei Monaten abschließend zu behandeln, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission nicht im Einzelfall mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder diese Frist verlängert. Wird ein Antrag nicht innerhalb von drei Monaten nach Antragseingang entschieden und hat die Arbeitsrechtliche Kommission die Frist nicht verlängert, kann jede Seite mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder auch ohne Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission das Scheitern der Verhandlung erklären und den Schlichtungsausschuss anrufen.</p>	<p>(3) Anträge zur Beschlussfassung an die Arbeitsrechtliche Kommission sind innerhalb von sechs Wochen abschließend zu behandeln, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission nicht im Einzelfall mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder diese Frist verlängert. Wird ein Antrag nicht innerhalb von drei Monaten nach Antragseingang entschieden und hat die Arbeitsrechtliche Kommission die Frist nicht verlängert, kann jede Seite mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder in einer Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission das Scheitern der Verhandlung erklären und nur zu Protokoll in dieser Sitzung den Schlichtungsausschuss anrufen.</p>	
	<p>(4) Gegen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im Verfahren gemäß § 13 Absatz 4 Satz 2 bis 5 zustande gekommen sind, kann der Schlichtungsausschuss gemäß § 13 Absatz 4 Satz 6 nur zu Protokoll in dieser Sitzung mit den Stimmen von vier Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss angerufen</p>	

	werden.	
Abschnitt 4: Der Schlichtungsausschuss	Abschnitt 4: Der Schlichtungsausschuss	
<p>§ 16 Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses</p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu bestellen.</p> <p>(2) Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sie sind unabhängig und nur an ihr Gewissen und das geltende Recht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben, dürfen weder haupt- noch nebenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen und nicht Mitglied in einem Leitungsorgan des Diakonischen Werkes oder eines seiner Mitgliedseinrichtungen sein.</p> <p>(3) Jede der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten benennt zwei Beisitzer und deren Stellvertreter.</p>	<p>§ 16 Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses</p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu bestellen.</p> <p>(2) Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sie sind unabhängig und nur an ihr Gewissen und das geltende Recht gebunden. Sie dürfen nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben, dürfen weder haupt- noch nebenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen und nicht Mitglied in einem Leitungsorgan des Diakonischen Werkes oder eines seiner Mitgliedseinrichtungen sein.</p> <p>(3) Jede der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten benennt zwei Beisitzer und deren Stellvertreter.</p>	

<p>(4) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit den Stimmen von mindestens acht Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gewählt. Kommt nach zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so werden der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter von der Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gewählt; zuvor ist das Einvernehmen mit der Evangelischen Landeskirche Anhalts herzustellen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn eine Wahl nicht zustande kommt, weil sich die Arbeitsrechtliche Kommission nicht konstituiert oder ihre Aufgaben nicht wahrnimmt, und der bisherige Vorsitzende beziehungsweise sein Stellvertreter nicht gemäß Absatz 5 Satz 1 2. Halbsatz im Amt bleiben.</p>	<p>(4) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit den Stimmen von mindestens acht Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gewählt. Kommt nach zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so werden der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter von der Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gewählt; zuvor ist das Einvernehmen mit der Evangelischen Landeskirche Anhalts herzustellen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn eine Wahl nicht zustande kommt, weil sich die Arbeitsrechtliche Kommission nicht konstituiert oder ihre Aufgaben nicht wahrnimmt, und der bisherige Vorsitzende beziehungsweise sein Stellvertreter nicht gemäß Absatz 5 Satz 1 2. Halbsatz im Amt bleiben.</p>	
<p>(5) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses und ihrer Stellvertreter beträgt vier Jahre; sie bleiben jedoch bis zur Konstituierung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vor diesem Zeitpunkt aus, so wird für den Rest der Amtszeit in Anwendung der Absätze 3 und 4 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter gewählt oder entsandt.</p>	<p>(5) Die Amtszeit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses und ihrer Stellvertreter beträgt vier Jahre; sie bleiben jedoch bis zur Konstituierung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vor diesem Zeitpunkt aus, so wird für den Rest der Amtszeit in Anwendung der Absätze 3 und 4 ein neues Mitglied oder ein neuer Stellvertreter gewählt oder entsandt.</p>	
<p>(6) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter erhalten eine Entschädigung nach Maßgabe der Entschädigungsverordnung vom 4. Dezember 2009 (ABl. 2010 S. 12) in der</p>	<p>(6) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter erhalten eine Entschädigung nach Maßgabe der Entschädigungsverordnung vom 4. Dezember 2009 (ABl. 2010 S. 12) in der</p>	

<p>jeweils geltenden Fassung. Den Beisitzern des Schlichtungsausschusses und ihren Stellvertretern ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.</p> <p>(7) Der Schlichtungsausschuss ist unabhängig. Für die Rechtsstellung seiner Mitglieder gilt § 12 mit Ausnahme von Absatz 2 entsprechend.</p>	<p>jeweils geltenden Fassung. Den Beisitzern des Schlichtungsausschusses und ihren Stellvertretern ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.</p> <p>(7) Der Schlichtungsausschuss ist unabhängig. Für die Rechtsstellung seiner Mitglieder gilt § 12 mit Ausnahme von Absatz 2 entsprechend.</p>	
<p>§ 17 Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses</p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss entscheidet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Fall fehlender Beschlussfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf einstimmigen Antrag der Dienstnehmer- oder Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 13 Absatz 4 Satz 3), 2. bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 16 Absatz 4 Satz 2), 3. bei Scheitern der Verhandlung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 16 Absatz 5 Satz 2). 4. bei Bedenken zur Mitgliedschaft von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 20). <p>(2) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses entscheidet im Zweifelsfall über die Erforderlichkeit</p>	<p>§ 17 Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses</p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss entscheidet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Fall der Anrufung gegen Beschlüsse, die im Verfahren gemäß § 13 Absatz 4 Satz 2 bis 6 zustande gekommen sind (§ 15 Absatz 4), 2. bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 16 Absatz 4 Satz 2), 3. bei Scheitern der Verhandlung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 16 Absatz 5 Satz 2). 4. bei Bedenken zur Mitgliedschaft von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 20). <p>(2) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses entscheidet im Zweifelsfall über die Erforderlichkeit</p>	

zusätzlicher Mittel (§ 14 Absatz 2 Satz 3).	zusätzlicher Mittel (§ 14 Absatz 2 Satz 3).	
<p>§ 18 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss</p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss hat die allgemeinen Grundsätze des gerichtlichen Verfahrens zu beachten. Er kann Einzelheiten in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>(2) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder einschließlich des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit. Bei der Abstimmung ist Stimmenthaltung unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters. Das Verfahren ist nicht öffentlich.</p> <p>(3) Die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses sind verbindlich; sie ersetzen entsprechende Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie sind im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und mit Rundschreiben vom Diakonischen Werk zu veröffentlichen.</p>	<p>§ 18 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss</p> <p>(1) Der Schlichtungsausschuss hat die allgemeinen Grundsätze des gerichtlichen Verfahrens zu beachten. Er kann Einzelheiten in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>(2) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder einschließlich des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit. Bei der Abstimmung ist Stimmenthaltung unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters. Das Verfahren ist nicht öffentlich.</p> <p>(3) Wird der Schlichtungsausschuss gegen Beschlüsse, die gemäß § 13 Absatz 4 zustande gekommen sind (§ 15 Absatz 4), angerufen, soll die Sitzung, in der dieses Thema beraten wird, spätestens vier Wochen nach Eingang der Anrufung des Ausschusses stattfinden. In diesem Verfahren kann der Schlichtungsausschuss keine eigenen, die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ersetzenden Beschlüsse fassen. Er kann allenfalls die angefochtenen Beschlüsse aufheben und zur weiteren Verhandlung in die Arbeitsrechtliche Kommission zurückverweisen, wenn diese grob</p>	

<p>(4) Für die Arbeit des Schlichtungsausschusses wird eine Geschäftsstelle beim Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland eingerichtet.</p> <p>(5) Die Kosten des Schlichtungsausschusses trägt das Diakonische Werk.</p>	<p>unbillig sind.</p> <p>(4) Die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses sind verbindlich; sie ersetzen grundsätzlich entsprechende Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie sind im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und mit Rundschreiben vom Diakonischen Werk zu veröffentlichen.</p> <p>(5) Der Schlichtungsausschuss kann auch beschließen, dass einzelne Verhandlungsgegenstände zur weiteren Verhandlung in die Arbeitsrechtliche Kommission zurückverwiesen werden.</p> <p>(6) Für die Arbeit des Schlichtungsausschusses wird eine Geschäftsstelle beim Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland eingerichtet.</p> <p>(7) Die Kosten des Schlichtungsausschusses trägt das Diakonische Werk.</p>	
<p>§ 19</p> <p>Nachprüfung der Mitgliedschaft</p> <p>Bestehen Bedenken, ob bei einem Mitglied die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft vorliegen, so entscheidet bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss, bei Mitgliedern des Schlichtungsausschusses das</p>	<p>§ 19</p> <p>Nachprüfung der Mitgliedschaft</p> <p>Bestehen Bedenken, ob bei einem Mitglied die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft vorliegen, so entscheidet bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuss, bei Mitgliedern des Schlichtungsausschusses das Prä-</p>	

Präsidium der jeweils zuständigen Synode.	Präsidium der jeweils zuständigen Synode.	
Abschnitt 5: Geltung anderen Arbeitsrechts	Abschnitt 5: Geltung anderen Arbeitsrechts	
<p>§ 20 Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD</p> <p>Ein Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland bedarf der Übernahme durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. des Schlichtungs-ausschusses des Diakonischen Werkes.</p>	<p>§ 20 Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD</p> <p>Ein Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland bedarf der Übernahme durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. des Schlichtungs-ausschusses des Diakonischen Werkes.</p>	
Abschnitt 6: Rechtsmittel	Abschnitt 6: Rechtsmittel	
<p>§ 21 Rechtsmittel</p> <p>Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet die 1. Kammer des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland sowie die Diakonische Kammer für Mitarbeiter-</p>	<p>§ 21 Rechtsmittel</p> <p>Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet die 1. Kammer des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland sowie die Diakonische Kammer für Mitarbeiter-</p>	

vertretungsrechtliche Streitigkeiten. Der § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 bis 63 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend.	vertretungsrechtliche Streitigkeiten. Der § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 bis 63 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend.	
Abschnitt 7: Übergangs- und Schlussbestimmungen	Abschnitt 7: Übergangs- und Schlussbestimmungen	
<p>§ 22</p> <p style="text-align: center;">Übergangsbestimmungen</p> <p>(1) Das bei Inkrafttreten dieses Arbeitsrechtsregelungs-gesetzes geltende diakonische Arbeitsrecht bleibt in Kraft, soweit nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder den Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt wird.</p> <p>(2) Für die Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Inkrafttreten dieses Gesetzes müssen die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände entsprechend § 7 Absatz 2 ihre Entsenderechte bis zum 28. Februar 2015 und der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen bis zum 31. März 2015 entsprechend § 8 Absatz 2 ausüben.</p> <p>(3) Wird in anderen kirchenrechtlichen Bestimmungen auf das bisherige Arbeitsrechtsregelungs-gesetz oder einzelne seiner Bestimmungen Bezug genommen, treten die entsprechenden Bestim-</p>	<p>§ 22</p> <p style="text-align: center;">Übergangsbestimmungen</p> <p>(1) Das bei Inkrafttreten dieses Arbeitsrechtsregelungs-gesetzes geltende diakonische Arbeitsrecht bleibt in Kraft, soweit nicht durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder den Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt wird.</p> <p>(2) Für die Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Inkrafttreten dieses Gesetzes müssen die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände entsprechend § 7 Absatz 2 ihre Entsenderechte bis zum 28. Februar 2015 und der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen bis zum 31. März 2015 entsprechend § 8 Absatz 2 ausüben.</p> <p>(3) Wird in anderen kirchenrechtlichen Bestimmungen auf das bisherige Arbeitsrechtsregelungs-gesetz oder einzelne seiner Bestimmungen Bezug genommen, treten die entsprechenden Bestim-</p>	

<p>mungen dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.</p> <p>(4) Die Amtszeit der gemäß § 21 Absatz 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM vom 1. Januar 2011 gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission endet abweichend von § 8 Absatz 1 am 30. Juni 2015.</p> <p>(5) Für Mitglieder, die aufgrund bisheriger satzungsrechtlicher Regelungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsverträge abgeschlossen haben, die nicht den Anforderungen dieses Kirchengesetzes entsprechen, besteht ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2018. Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen die Verpflichtungen aus diesem Kirchengesetz vollständig erfüllt werden.</p>	<p>mungen dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.</p> <p>(4) Für Mitglieder, die aufgrund bisheriger satzungsrechtlicher Regelungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsverträge abgeschlossen haben, die nicht den Anforderungen dieses Kirchengesetzes entsprechen, besteht ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2018. Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen die Verpflichtungen aus diesem Kirchengesetz vollständig erfüllt werden.</p>	
<p>§ 24 Gleichstellungsklausel</p> <p>Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personen-, Funktions- und Amtsbezeichnungen gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.</p>	<p>§ 24 Gleichstellungsklausel</p> <p>Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personen-, Funktions- und Amtsbezeichnungen gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.</p>	