

Kirchengesetz
über die Regelung der Rechtsverhältnisse der
in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis
beschäftigten Mitarbeiter in
der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche
(Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)^{1, 2}

Vom 9. Juni 1979

(GVOBl. S. 193)

1 Red. Anm.: Das Kirchengesetz trat gemäß § 8 Absatz 2 Nummer 1 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 29. November 2022 (KABl. S. 544) mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

2 Red. Anm.: Für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland sowie für die kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen erfolgte die Arbeitsrechtssetzung bis zum Inkrafttreten eines einheitlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes nach diesem Kirchengesetz und auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 5. November 1979 (GVOBl. 1980 S. 12), vgl. Teil 1 § 56 Absatz 1 und 3 Einführungsgesetz vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung.

Die Synode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, ihrer Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Verbände einschließlich ihrer rechtlich unselbstständigen Dienste, Werke und Einrichtungen sind nach den zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)¹ und den Mitarbeiterorganisationen (Gewerkschaften) abgeschlossenen Tarifverträgen sowie den sonstigen vom VKDA-NEK nach Maßgabe seiner Satzung getroffenen Regelungen zu gestalten. ²Dies gilt für die Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Verbände einschließlich ihrer rechtlich unselbstständigen Dienste, Werke und Einrichtungen nur, soweit sie Mitglieder des VKDA-NEK sind.

§ 2

Differenzierungsverbot

Die Regelungen nach § 1 sind auf alle Mitarbeiter anzuwenden ohne Rücksicht darauf, ob sie Mitglieder einer Mitarbeiterorganisation sind oder nicht. ²Eine Prüfung des Bestehens von Mitgliedschaften ist unzulässig.

§ 3

Allgemeinverbindlichkeit

(1) Die in § 1 genannten Anstellungsträger dürfen – auch soweit sie nicht Mitglieder des VKDA-NEK sind – für die Gesamtheit ihrer Mitarbeiter keine allgemein geltenden günstigeren Arbeitsbedingungen vereinbaren oder beschließen, als sie vom VKDA-NEK in Tarifverträgen vereinbart oder in sonstigen Regelungen festgelegt sind.²

(2) Die Tarifverträge und Regelungen des VKDA-NEK sind auch von den in § 1 genannten Anstellungsträgern, die nicht Mitglieder sind, anzuwenden, wenn die Kirchenleitung sie durch Beschluss für allgemein verbindlich für den Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche erklärt hat.³

1 Red. Anm.: Der Verband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland“ (VKDA).

2 Red. Anm.: Vgl. zur (Un-)Zulässigkeit von außertariflichen Zulagen NEK-Mitteilungen vom 2. Mai 2011 S. 161.

3 Red. Anm.: Die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge war für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland sowie für die kirchlichen Körperschaften im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche als Anstellungskörperschaft gemäß Teil 1 § 56 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung gesetzlich festgelegt worden.

(3) Trägt die NEK den finanziellen Gesamtaufwand einer rechtlich selbstständigen juristischen Person insgesamt oder für einzelne Bereiche oder Stellen zu mehr als einem Drittel oder die Personalkosten zu mehr als der Hälfte, so soll die Bewilligung davon abhängig gemacht werden, dass das Vergütungsgefüge des VKDA-NEK eingehalten wird.

§ 4

Notlagenregelung

(1) Hält die Kirchenleitung es für erforderlich, dass wegen einer bestehenden Notlage die Bezüge der Pastoren und Kirchenbeamten gekürzt oder entgegen § 2 Absatz 1 des Kirchenbesoldungsgesetzes nicht oder nicht zugleich mit dem Bundesbesoldungsrecht angehoben werden und aufgrund des „Tarifvertrages über Regelungen in finanziellen Notlagen“ die Vereinbarung entsprechender Maßnahmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gefordert wird, so bringt sie den Entwurf eines „Kirchengesetzes zur Feststellung einer finanziellen Notlage“ ein.

(2) Der Pastorenvertretung, der Kirchenbeamtenvertretung, den Tarifpartnern des VKDA-NEK, diesem selbst und dem Nordelbischen Diakonischen Werk e. V. ist von der Kirchenleitung nach umfassender schriftlicher Information Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben.

(3) Der Vorlage an die Synode sind

- a) die schriftlichen Stellungnahmen der gemäß Absatz 2 Beteiligten,
- b) eine Darstellung der Einnahmen und Ausgaben (bezogen auf den Haushalt der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche), differenziert nach gesetzlichen, vertraglichen und freiwilligen Verpflichtungen, und
- c) Vorstellungen über eventuelle soziale Staffelungen im Tarifbereich beizufügen.

(4) Über eine mündliche Anhörung der nach Absatz 2 Beteiligten entscheiden die Synode oder deren Ausschüsse im Rahmen der Geschäftsordnung der Synode.

§ 5

Übergangsregelung

Das Nordelbische Kirchenamt wird beauftragt, bis zum Abschluss von Tarifverträgen durch den VKDA-NEK übergangsweise die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter in Anlehnung an die Regelungen des BAT durch Richtlinien zu regeln.

§ 6

¹Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 1979 in Kraft.

²Gleichzeitig treten alle diesem Kirchengesetz entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft.

