

Begründung zur Bestätigung der gesetzvertretenden Verordnung zur Anpassung des ARRG-DW.EKM

1. Die EKM hatte dem ARGG-EKD mit dem „Kirchengesetz über die Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (ARRG-EKD) und zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM (ARRG-DW.EKM)“ vom 22. November 2014 zugestimmt. Das ARGG-EKD ist für die EKM zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten, durch die Vierte Verordnung über das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der EKD vom 27. Februar 2015. Damit gelten die Regelungen des ARGG-EKD unmittelbar.
2. Die EKM hat mit dem ARRG-DW.EKM die Vorgaben des ARGG-EKD umsetzen wollen.
3. Im ARRG-DW.EKM sollte im Einklang mit dem ARGG-EKD und der Rechtsprechung des BAG das im Bereich des DW.EKM anwendbare Tarifrecht geregelt werden, inkl. der Voraussetzungen für einen etwaigen Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Dies ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zur Neuregelung des § 3 im Jahr. Dort heißt es:

*„Absatz 2 Satz 2 a.F., wonach das DW aufgrund einer Satzung die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen zulassen kann, wird gestrichen. Kirchen- oder satzungsrechtlich geregelter einseitige Abweichungsbefugnisse sind zwar für überregionale Einrichtungen äußerst praktikabel, jedoch nicht mit den Strukturprinzipien des Dritten Weges vereinbar. Solche einseitigen Bestimmungsrechte unterstehen nicht dem Schutz religiöser Betätigungsfreiheit. Nach Ansicht des BAG steht eine Einrichtung, die einseitig durch Satzung abweicht, einem sonstigen Arbeitgeber gleich, verlässt den Dritten Weg und kann sich Tarifverhandlungen nicht entziehen.*

4. Ein freier Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist sowohl nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) als auch nach ARGG-EKD (auch schon im Wortlaut 2013) nicht zulässig.
5. Dieses Rechtsprinzip ist bei der Umsetzung im ARRG-DW.EKM nicht stringent in dessen Wortlaut abgebildet worden. So wird der Wechsel zwischen AVR-DW.EKM und AVR DD in § 3 Abs. 2 bspw. nicht angesprochen. Es könnte daher vertreten werden, dass insofern eine Regelungslücke besteht. Dass aber auch dieser Wechsel nur mit Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission DW.EKM möglich ist, ergibt sich – unabhängig vom Wortlaut des ARRG-DW.EM – unmittelbar aus dem ARGG-EKD. Dieses lässt einen Wechsel zwischen regionalem Recht nur nach Beschluss der abgebenden Kommission zu (vgl. § 16 Abs. 2 S.1 und 2 ARGG-EKD).
6. Um das oben dargestellte Rechtsprinzip und die ursprünglichen Regelungsintention nun unmissverständlich auch im Wortlaut des ARRG-DW.EKM aufzunehmen, erfolgt die Ergänzung des § 3 mit folgender Intention:

- a. Die grundsätzliche Anwendungspflicht kirchlichen Arbeitsrechts aus § 3 Absatz 1 bis 3 bleibt unverändert.
- b. Bei Neugründungen besteht eine Auswahlmöglichkeit; Ein anderes Arbeitsrecht außer AVR-DW.EKM oder AVR DD kann nur mit Zustimmung der ARK.DW-EKM nach einem gemeinsamen Antrag von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung angewendet werden (§ 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 Satz 2).
- c. Es erfolgt eine klarstellende Ergänzung durch einen neu einzufügenden Absatz 4 in § 3, wonach jeglicher Wechsel der angewendeten Arbeitsrechtsregelung der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf.
- d. Die nachstehenden Absätze werden entsprechend verschoben und folgerichtig ergänzt.