

Nichtamtliche Begründungen zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Lfd. Nr.	Begründung	Fundstelle Kirchengesetz
1	Begründung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 vom 13. November 2013	ABl.EKD 2013 S. 425
2	Begründung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Dezember 2023	ABl.EKD 2023 S. 160

Begründung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 vom 13. November 2013

Die Abkürzung MVG.EKD war die amtliche Abkürzung des Kirchengesetzes, das zum 31. Dezember 2013 außer Kraft getreten ist. Das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen 2013 hat zur besseren Unterscheidbarkeit die Abkürzung MVG-EKD.

I. Einführung

1. Zum Mitarbeitervertretungsgesetz allgemein

Die Kirchen und die weiteren Religionsgemeinschaften sind in der Bundesrepublik Deutschland aufgrund ihrer Selbstbestimmungsrechte aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung WRV von der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze ausgenommen (vgl. § 118 Absatz 2 BetrVG sowie stellv. § 112 BPersVG). Die Verfassungsgemäßheit dieser Ausnahmeregelungen ist durch das Bundes-

verfassungsgericht mit Beschluss vom 11. Oktober 1977 (BVerfGE 46,73) bestätigt worden.

Bereits vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 haben sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche gegenüber dem Staat erklärt, sie würden die Rechte der Interessenvertretungen im kirchlichen Bereich in einer dem Betriebsverfassungsrecht grundsätzlich ebenbürtigen Weise regeln.

Nach Wiederherstellung der staatlichen und kirchlichen Einheit war festzustellen, dass das Mitarbeitervertretungsrecht innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland durch fünfzehn unterschiedliche Kirchengesetze sowie eine Mitarbeitervertretungsordnung des damaligen Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland äußerst zersplittert geregelt war. Mit dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD vom 6. November 1992 (MVG.EKD, ABl. EKD 1992 S. 445) wurde die Rechtsvereinheitlichung auf diesem Gebiet begonnen, die zwar 20 Jahre später relativ weit vorangeschritten, aber noch nicht vollendet ist.

Neben dem öffentlichen Dienst existiert im kirchlichen Bereich der mit Abstand größte Deckungsgrad an betrieblichen Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft. Nach Feststellungen der Diakonie Deutschland liegt der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen in den diakonischen Einrichtungen bei deutlich über 80 %. Der Deckungsgrad innerhalb der Dienststellen in der verfassten Kirche ist ähnlich hoch.

2. Zum Rechtsstand des MVG-EKD

Das MVG.EKD wurde seit der Ursprungsfassung im Jahr 1992 achtmal geändert. Durch die Änderungsgesetze vom 6. November 1996 (Abl. EKD 1996 S. 521), vom 6. November 2003 (Abl. EKD 2003 S. 414) sowie durch das Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009 (Abl. EKD 2009 S. 349) wurden umfangreichere Änderungen vorgenommen; bei den übrigen Änderungen handelte es sich lediglich um Details.

3. Zum Rechtsstand in den Gliedkirchen

Das MVG.EKD gilt durch Zustimmung nach Artikel 10 Buchstabe a der Grundordnung der EKD a.F. in elf der zwanzig Gliedkirchen. In weiteren acht Gliedkirchen ist die Rechtsmaterie durch landeskirchliche Gesetze geregelt, die sich eng am MVG.EKD orientierten (so z.B. im Bereich der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen). Lediglich in der Ev. Kirche in Hessen und Nassau gilt für den Bereich der verfassten Kirche noch ein älteres landeskirchliches Gesetz aus dem Jahr 1988.

Trotz dieser im Grundsatz festzustellenden einheitlichen Rechtslage muss daneben festgestellt werden, dass durch die Übernahme und Anwendungsgesetze der Gliedkirchen eine Vielzahl von abweichenden Regelungen existiert, die die Notwendigkeit einer stringenteren Ordnung dieses Rechtsgebiets deutlich macht.

4. Umstellung des MVG.EKD auf Artikel 10a GO-EKD gültiger Fassung

Das MVG.EKD steht bisher auf der Grundlage des Artikels 10 Buchstabe a GO-EKD in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung. Die Grundordnungsbestimmung hatte folgenden Wortlaut:

"Die Evangelische Kirche in Deutschland kann gesetzliche Bestimmungen und Wirkungen für die Gliedkirchen erlassen,

a) für Sachgebiete, die im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland bereits einheitlich geregelt waren;

b) für andere Sachgebiete, wenn die beteiligten Gliedkirchen damit einverstanden sind."

Für das MVG.EKD ist der Buchstabe b einschlägig. Die Rechtskraft der Wirkung für alle Gliedkirchen hätte das Kirchengesetz dann, wenn alle Gliedkirchen ihm zugestimmt hätten, was wie oben dargestellt, nicht der Fall ist.

In der seit dem 1. Januar 2002 gültigen Fassung hat die entsprechende Bestimmung (Artikel 10a GO-EKD) folgenden Wortlaut:

"...

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland kann Kirchengesetze für Sachgebiete, die noch nicht einheitlich durch Kirchengesetze der Evangelischen Kirche in Deutschland geregelt sind, mit Wirkung für die Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und die ihnen angehörenden Glied- und Mitgliedskirchen erlassen, soweit die Gesetzgebungskompetenz bei den Gliedkirchen oder bei den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen liegt, und zwar

a) für alle Gliedkirchen, wenn alle Gliedkirchen dem Kirchengesetz zustimmen,

b) für mehrere Gliedkirchen, wenn diese dem Kirchengesetz zustimmen,

c) für gliedkirchliche Zusammenschlüsse und die ihnen angehörenden Glied- und Mitgliedskirchen, wenn der jeweilige gliedkirchliche Zusammenschluss dem Kirchengesetz zustimmt.

Die Zustimmung ist gegenüber dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland zu erklären. Sie kann auch nach Verkündung des Kirchengesetzes binnen eines Jahres erklärt werden, wenn nichts anderes bestimmt ist. ...

(3) In einem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Absatz 2 kann den betroffenen Gliedkirchen für sich oder in den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen für sich und die ihnen angehörenden Glied- oder Mitgliedskirchen die Möglichkeit eingeräumt werden, jederzeit dieses Kirchengesetz in der zurzeit gültigen Fassung außer Kraft zu setzen...".

Mit dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD 2013 wird das Kirchengesetz auf die aktuelle kirchenverfassungsrechtliche Grundlage gestellt. Es wird daher das gesamte Kirchengesetz zur Beschlussfassung vorgelegt.

5. Anlässe und Gründe für die Änderungen

Die 11. Synode der EKD verabschiedete in ihrer 4. Tagung am 9. November 2011 nach einer sehr ausführlichen Debatte über das kirchliche Arbeitsrecht die Kundgebung: "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts". Mit der Kundgebung setzte sich die Synode dafür ein, dass die solidarischen Sicherungssysteme im Sozial- und Gesundheitswesen stabil und zukunftsfähig bleiben. Weiterhin fordert die Synode, dass die Entgelte und sonstige Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sein müssen, dass auch künftig gute und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Daneben wurden in der Kundgebung aber auch Forderungen an die Kirche selbst gerichtet. So sollten die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden. Nach Auffassung der Synode brauchen sie eine bundesweit durchgehend legitimierte Struktur – und damit auch eine kirchengesetzlich normierte Vertretung auf der Ebene der EKD und der Diakonie Deutschland (vgl. Ziffer 7 der Kundgebung). Diesen beiden Zielsetzungen (Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten sowie Schaffung einer Interessenvertretung auf EKD-Ebene) dient das MVG-EKD inhaltlich schwerpunktmäßig. Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen werden gestärkt. Sie erhalten bessere Informations- und Diskussionsmöglichkeiten.

Daneben waren an wenigen Stellen Änderungen am Mitarbeitervertretungsgesetz aufgrund von Veränderungen in der staatlichen Rechtsordnung erforderlich, z.B. wurde bei der Befangenheitsregelung des § 26 Absatz 3 MVG.EKD in Bezug auf die Teilnahme von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung an der Beschlussfassung die Ergänzung erforderlich, dass es zu einem Ausschluss von der Beratung und Beschlussfassung führt, wenn die Angelegenheit einem eingetragenen Lebenspartner oder einer eingetragenen Lebenspartnerin eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin einen Vor- oder Nachteil verschaffen kann.

In einer dritten Kategorie sind Änderungen vorgenommen worden, die aus den Stellungnahmen der Gliedkirchen, der diakonischen Werke und der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft übernommen worden waren.

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen hatte darauf aufmerksam gemacht, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz bisher keine Gesamtschwerbehindertenvertretung in Einrichtungen vorsieht, in deren Teildienststellen mehrere Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten tätig sind. Eine entsprechende Regelung wird im § 52a vorgenommen.

II. Zu den Änderungen im Detail

Die Ausführungen beziehen sich auf die Vorschriften des MVG-EKD 2013.

Artikel 1

Änderungen des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der EKD

1. Inhaltsverzeichnis

Das Inhaltsverzeichnis war um die neu aufgenommenen Bestimmungen zu ergänzen und ansonsten redaktionell anzupassen.

2. § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

In Absatz 5 Satz 1 war in Konsequenz der Aufnahme der Bestimmung des § 52 a (Gesamtschwerbehindertenvertretung) die Verweisung anzupassen.

Als Folge einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufspaltung einer Dienststelle in mehrere Teildienststellen nach § 3 Absatz 2 können in der Dienststelle mehrere Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder der Jugendlichen und Auszubildenden existieren. Durch Ergänzung von Satz 2 wird klargestellt, dass mehrere Interessenvertretungen der identischen Personengruppe innerhalb der Dienststelle vorhanden sein müssen, um die Interessen der Personengruppen in der Gesamtmitarbeitervertretung vertreten zu können.

3. § 9 Wahlberechtigung

§ 9 regelt die Voraussetzungen für das aktive Wahlrecht. Nicht wahlberechtigt waren bis Ende 2013 aufgrund von Absatz 3 Satz 1 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Diese Regelung schloss Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus, die kurz nach dem Wahltag aus der Beurlaubung zurückkehrten. Um dies zu vermeiden wurde ergänzt, dass die Beurlaubung am Wahltag auch für wenigstens weitere drei Monate bestehen muss.

4. § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

Viele Gliedkirchen sehen in ihren Übernahmebestimmungen vor, dass die Mitarbeitervertretungen nicht für die einzelnen Kirchengemeinden gebildet werden, sondern Gemeinsame Mitarbeitervertretungen auf der Ebene der Kirchenkreise oder Dekanate zu wählen sind.

Dies entspricht der Empfehlung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dadurch wird gewährleistet, dass eine Interessenvertretung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb des Kirchenkreises oder des Dekanats gewährleistet ist. Nach § 18 Absatz 1 Buchstabe c erlosch die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung durch Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses. Durch die Ergänzung von § 18 Absatz 1 wird gewährleistet, dass die Mitgliedschaft bestehen bleibt, wenn übergangslos ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung eingegangen wird.

5. § 20 Freistellung von der Arbeit

In Absatz 2 Satz 2 war bis Ende 2013 vorgesehen, dass Teilzeitbeschäftigte mit weniger als zehn Wochenstunden bei der Bemessung der Freistellung nur raterlich berücksichtigt werden. Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterseite hielten diese Regelung für nicht

sachgemäß. Auch in mehreren gliedkirchlichen Stellungnahmen wurde vorgeschlagen, diese Regelung zu streichen. Somit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Freistellung unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang berücksichtigt.

6. § 23a Ausschüsse

§ 23a Absatz 2 regelt die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen der Mitarbeitervertretungen in rechtlich selbstständigen diakonischen Einrichtungen sowie die Aufgaben und Befugnisse dieser Ausschüsse. Bislang ist die Dienststellenleitung verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss zu Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Um die Informationsrechte der Ausschüsse zu verbessern und damit die Rechte der Mitarbeitervertretungen zu stärken, ist vorgesehen, dass auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ihr Wirtschaftsausschuss den Anspruch auf derartige Beratungen einmal im Kalendervierteljahr statt nur jährlich hat.

7. § 26 Beschlussfassung

In § 26 Absatz 3 ist bestimmt, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen sind, wenn der Beschluss unter anderem ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern) Vor- oder Nachteile bringen kann. Da eingetragene Lebenspartner und Lebenspartnerinnen rechtlich nahen Angehörigen gleichgestellt sind, wurden diese in den Katalog der Fälle aufgenommen, die einen Ausschluss von der Beratung und Beschlussfassung bewirken.

8. § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

In § 33 Absatz 2 Satz 1 ist bestimmt, dass Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen sowie Anregungen zusammenkommen "sollen". Durch die neue Regelung wird dies durch einen ausnahmslosen Rechtsanspruch der Mitarbeitervertretung auf derartige Halbjahresgespräche geändert. Dadurch wurden die Informations- und Beratungsrechte der Mitarbeitervertretungen gestärkt.

§ 74 Absatz 1 BetrVG bestimmt, dass Betriebsrat und Arbeitgeber mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten sollen. Gleiches gilt für das Bundes- und Landespersonalvertretungsrecht. Die Monatsfrequenz schien für den Bereich der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie insgesamt nicht sachgerecht. Zu berücksichtigen ist, dass die Dienststellen und Einrichtungen im Regelfall relativ klein sind. Weiterhin haben viele Landeskirchen in ihren Anwendungsregelungen zum MVG.EKD vorgesehen, dass die Mitarbeitervertretungen nicht in den Kirchengemeinden, sondern für alle Kirchengemeinden auf Kirchenkreis- oder Dekanatssebene gebildet werden. Diese gemeinsamen Mitarbeitervertretungen haben eine Vielzahl von Dienststellenleitungen als Gegenüber, sodass monatliche Pflichtbesprechungen für beide Seiten eine Überforderung darstellten.

9. § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretungen

§ 34 Absatz 2 Satz 2 sieht eine Informationspflicht der Dienststellenleitung in Bezug auf wirtschaftliche Angelegenheiten für rechtlich selbständige Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor. Bis Ende 2013 war die Dienststellenleitung einmal jährlich zu derartigen Informationen verpflichtet. Nach der Neuregelung soll dies mindestens einmal im Jahr, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, erfolgen. Auch dies dient der Stärkung der Informationsrechte der Mitarbeitervertretungen. In Einrichtungen mit wirtschaftlich stabiler Situation dürfte die jährliche Information genügen. Auf vielen Aufgabenfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens ist diese sichere wirtschaftliche Stabilität der Einrichtungen nicht mehr gegeben. Daher ist es sachgerecht, der Mitarbeitervertretung die Entscheidung zuzubilligen, ob sie derartige Informationen quartalsweise erhalten möchte. Einvernehmlich sind natürlich auch andere Informationsfrequenzen vorstellbar, z.B. halbjährlich.

Durch den angefügten Buchstaben f) soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeitervertretung einen Informationsanspruch hat, wenn beabsichtigt ist, durch die Bildung von Holding-Strukturen die Dienststelle einem Dritten zu übertragen und dieser durch die Übernahme die Kontrolle über die Einrichtung erwirbt.

10. § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

Bis Ende 2013 hatte Absatz 3 Buchstabe d) folgenden Wortlaut:

"d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten"

Diese Regelung beinhaltet zum einen eine Tautologie "schutzbedürftiger, insbesondere behinderter...". Weiterhin ist – auch vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes - die Gleichsetzung von "älter" mit "schutzbedürftig" kritisiert worden, sodass die Worte "insbesondere behinderter oder älterer" gestrichen wurden.

11. § 36a Einigungsstelle

Absatz 1 bestimmt den Grundsatz, dass in Dienststellen Einigungsstellen zur Klärung von "Regelungsstreitigkeiten" gebildet werden können. Mit Regelungsstreitigkeiten sind Streitigkeiten über die inhaltliche Angemessenheit von organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 gemeint, so z.B. Streitigkeiten über die Arbeitszeitgestaltung oder die Ordnung in der Dienststelle oder Einrichtung. Die Einführung einer Einigungsstelle bedarf einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG, somit einer kollektiv-rechtlichen Normsetzung durch die Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung. Einigungsstellen können einerseits eingesetzt werden für einzelne Streitigkeiten, andererseits aber auch als Dauereinrichtungen.

Absatz 2 stellt klar, dass Einigungsstellen ausschließlich für die Angelegenheiten des § 40 (Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten) gebildet werden. Die Einigungsstelle entscheidet abschließend und ersetzt durch die von ihr getroffene Regelung die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung. Für den Fall

der Bildung von Einigungsstellen sind die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nach § 56 für die Entscheidung der Regelungsstreitigkeit nicht mehr zuständig. Ihre Zuständigkeit bei rechtlichen Streitigkeiten über Angelegenheiten des § 40 bleibt unberührt.

Absatz 3 regelt die erforderlichen Bestandteile einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen. Erforderlich sind insbesondere Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis. Weiterhin sind die Kosten grundsätzlich zu regeln. Die Erarbeitung einer Musterdienstvereinbarung durch die Diakonie Deutschland und die Evangelische Kirche in Deutschland ist zur Reduzierung des Aufwands in den Dienststellen und Einrichtungen empfehlenswert.

12. § 38 Mitbestimmung

Durch die Änderung von Absatz 3 Satz 1 wird der Erörterungsantrag der Schriftform unterworfen, um rechtliche Klarheit zu gewährleisten.

Die Regelung über das Mitbestimmungsverfahren in § 38 Absatz 3 enthielt bis Ende 2013 zwei unterschiedliche Fristen über die Zustimmungsfiktion (einer von der Dienststellenleitung beabsichtigten Maßnahme galt durch die Mitarbeitervertretung als zugestimmt, wenn diese sich innerhalb der Frist nicht geäußert hatte). In Satz 1 galt die Maßnahme als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt hatte. Nach Satz 6 galt im Fall der Erörterung die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert.

Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft haben in ihren Stellungnahmen darauf hingewiesen, dass diese unterschiedlichen Fristen im Mitbestimmungsverfahren schwer zu vermitteln sind und darüber hinaus in vielen Fällen die Wochenfrist nach abgeschlossener Erörterung als zu kurz empfunden wird. Durch die Neuregelung erfolgt daher eine Angleichung der Frist des Satzes 6 an die Zwei-Wochen-Frist des Satzes 1.

13. § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

In vielen Dienststellen und Einrichtungen werden strukturierte Jahresmitarbeitergespräche eingeführt bzw. grundsätzliche Regelungen über deren Durchführung getroffen. Es war daher sachgerecht, diesen Tatbestand als Buchstabe e) in den Katalog der Mitbestimmungsfälle in allgemeinen personellen Angelegenheiten aufzunehmen.

14. § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

In Bezug auf den bestehenden § 49 wurde kritisiert, dass die Zuständigkeiten der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden nicht hinreichend konkretisiert geregelt sind. Dies geschieht durch die neu aufgenommenen Absätze 5 bis 7, die in Orientierung an die Bestimmungen in § 70 BetrVG sowie § 61 BPersVG gefasst worden sind.

Weiterhin wird im neu aufgenommenen Absatz 7 ergänzt, dass bei einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (z.B. für die Kirchengemeinden eines Kirchenkreises oder Dekanats) eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu bilden ist.

15. § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Wie in Bezug auf die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden in § 49 Absatz 7 neu vorgesehen, wird auch für gemeinsame Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten im angefügten Absatz 5 vorgeschrieben.

16. § 51 Aufgabe der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Nach § 51 Absatz 5 Satz 2 ist die Mitarbeitervertretung verpflichtet, eine Beschlussfassung für die Dauer von einer Woche auszusetzen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten geltend macht, dass der beabsichtigte Beschluss eine wesentliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darstellt.

Durch die Ergänzung von Absatz 5 wird klargestellt, dass nach erneuter Beschlussfassung eine zweite derartige Antragstellung in derselben Sache nicht möglich ist.

17. § 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung

Bis Ende 2013 war im Mitarbeitervertretungsrecht im Gegensatz zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht keine Gesamtschwerbehindertenvertretung vorgesehen. Dies ist u. a. von dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen sowie von Mitarbeitervertretungen der Johanniter kritisiert worden. Zur Förderung der Belange schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird in Konsequenz der Kritik durch § 52 a eine Gesamtschwerbehindertenvertretung in das MVG.EKD aufgenommen. Eine Gesamtschwerbehindertenvertretung ist in den Fällen zu bilden, in denen in der Dienststelle oder Einrichtung durch die Bildung von Teildienststellen mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen und daher eine Gesamtmitarbeitervertretung existiert. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung arbeitet zugunsten der Belange behinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Gesamtmitarbeitervertretung mit. Weiterhin ist sie für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist. Damit ist gewährleistet, dass die Interessen aller schwerbehinderten Beschäftigten vertreten werden.

18. § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

In § 53 der bis Ende 2013 gültigen Fassung sind bislang die Bestimmungen über die Vertrauensmänner der Zivildienstleistenden getroffen. Der Zivildienst ist durch Artikel 3 Nr. 2 des Gesetzes zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes (vom 28.04.2011 BGBl., S. 87) ausgesetzt. Seit Ende 2011 sind keine Zivildienstleistenden mehr tätig, so dass § 53 bisherigen Inhalts nicht mehr erforderlich ist.

§ 53 war durch den Inhalt des bisherigen § 52a ersetzt, der die Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen ("Werkstatträte") regelt. Bereits in der früheren Bestimmung war vorgesehen, dass der Rat der EKD neben den Mitwirkungsrechten behinderter Menschen in Werkstätten auch für weitere Gruppen von Beschäftigten besondere Interessenvertretungen durch Verordnung regeln kann, wie z.B. für Auszubildende in Berufsbildungswerken oder für Männer und Frauen, die Bundesfreiwilligendienst leisten. Für die letztgenannte Personengruppe ist eine Regelung aktuell aufgrund der relativ geringen Zahlen (noch) nicht erforderlich. Ein derartiger Bedarf könnte sich aber in der Zukunft ergeben.

19. § 54 Bildung von Gesamtausschüssen

- a) Durch die Änderung von Absatz 1 Satz 1 wurde klargestellt, dass in allen Gliedkirchen Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Dies war Ende 2013 nach der derzeitigen Rechtslage bereits fast ausnahmslos der Fall. Die Bildung von Gesamtausschüssen in allen Gliedkirchen ist auch für die von der Synode geforderte Interessenvertretung der Mitarbeitervertretungen auf der EKD-Ebene erforderlich (vgl. § 55a).
- b) Aufgrund der unterschiedlichen Größenordnungen und unterschiedlichen strukturellen Verhältnisse bleibt es den Gliedkirchen vorbehalten, nähere Bestimmungen über Freistellungsansprüche der Gesamtausschüsse zu treffen.

20. § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

Die Aufgaben des Gesamtausschusses werden um die Punkte

- Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts sowie
- Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57 MVG.EKD ergänzt.

Dies ist in den meisten Gliedkirchen durch ausdrückliche kirchengesetzliche Bestimmung oder durch Praxis bereits so der Fall.

Der frühere Absatz 2 der Bestimmung sah vor, dass Stellungnahmen zu beabsichtigten Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts durch den Gesamtausschuss nur möglich sind, wenn er an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist. Diese Einschränkung deckte sich nicht mit dem gliedkirchlichen Anwendungsrecht und schien von der Sache her zukünftig auch nicht gerechtfertigt.

21. § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die 11. Synode der EKD hatte in ihrer 4. Tagung am 9. November 2011 in der Kundgebung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" in der 7. Forderung festgestellt:

"Die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsrechten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehend legitimierte Struktur."

Diesem Zweck dienen die neu aufgenommenen § 55a bis § 55d.

In § 55a wird zunächst vorgesehen, dass die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse der verfassten Kirche die "Ständige Konferenz" auf der EKD-Ebene bilden.

Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich (Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie) bilden die Bundeskonferenz.

Diese beiden Konferenzen verhandeln getrennt ihre Anliegen, die einerseits die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Dienststellen der verfassten Kirche, andererseits im diakonischen Dienst betreffen.

Für Anliegen, die den kirchlichen und diakonischen Dienst gemeinsam betreffen, treten die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz zum Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland zusammen.

In den Gliedkirchen sind in der Regel die Gesamtausschüsse für den Bereich der verfassten Kirche und der Diakonie getrennt gebildet. Sie entsenden jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz bzw. die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse. Dieser gleichbehandelnden Regelung wird gegenüber einer Differenzierung etwa nach Größe der Gliedkirche oder des Diakonischen Werks der Vorzug gegeben.

22. § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Den Konferenzen der Gesamtausschüsse auf der Ebene der EKD werden in § 55b im Wesentlichen folgende Aufgaben zugewiesen:

- Beteiligung an der Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts auf der Ebene der EKD,
- Förderung des Informations- und des Erfahrungsaustausches sowie
- Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

In Bezug auf die Beteiligung an der Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts ist durch das Adjektiv „kirchengesetzlichen“ klargestellt, dass die Weiterentwicklung des kirchlichen Tarifrechts nicht zu den Aufgaben der Konferenzen gehört. Hier ist vielmehr die Zuständigkeit der kirchlichen Sozialpartner gegeben, somit die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. der kirchlichen Tarifvertragspartner.

23. § 55c Geschäftsführung

Aus dem Kreis der überregional tätigen Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft ist ein fünfköpfiger Vorstand für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz vorgeschlagen worden. Aus dessen Mitte ist ein vorsitzendes Mitglied des Vorstandes zu wählen. Die Freistellungsregelung des Absatzes 3 soll zu einer Stärkung der Interessenvertretung auf der Ebene der EKD und der Diakonie Deutschland beitragen und dafür sorgen, dass die kirchengesetzlich übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrgenommen werden können. Weiterhin ist in Absatz 4 vorgesehen, dass für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der EKD eingerichtet wird, um den Konferenzen durch professionelle Strukturen Unterstützung zu bieten. In der katholischen Kirche und im Deutschen Caritasverband ist eine derartige Ausstattung jahrzehntelange Tradition. Die dafür erforderlichen Kosten tragen nach der Regelung des Ab-

satzes 5 die EKD sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

24. § 55d Weitere Regelungen

Nach Absatz 1 können die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz Einzelheiten der Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung regeln. Dies wäre sowohl in getrennten Geschäftsordnungen für beide Konferenzen als auch in einer gemeinsamen Geschäftsordnung möglich.

Für beide Konferenzen werden Dienstreisen erforderlich. Über die Erforderlichkeit der Dienstreisen beschließt der Vorstand der jeweiligen Konferenz; er kann dies durch Geschäftsordnungsregelung seiner Vorsitzenden bzw. seinem Vorsitzenden übertragen. So genehmigte Reisen gelten als Dienstreisen im Sinne des Reisekostenrechts.

Durch den Verweis in Absatz 3 ist klargestellt, dass für die Konferenzen die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes im Übrigen entsprechend gelten.

25. § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Redaktionell war in Ziffer 2 das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland durch das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. zu ersetzen. In Ziffer 3 kann der Begriff "gliedkirchliche Zusammenschlüsse" gestrichen werden, da alle drei gliedkirchlichen Zusammenschlüsse (Union Evangelischer Kirchen, Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands sowie Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen) über keine Mitarbeitervertretungen verfügen.

26. § 59 Rechtstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

Es wurde ein neuer Absatz 2 eingefügt, der den Prinzipien der Gerichtsverfassung und der Gewaltenteilung folgend eine Inkompatibilitätsregelung beinhaltet. Danach können Personen nicht Mitglieder des Kirchengerichtes sein, die Mitglieder der leitenden Organe der EKD, einer Gliedkirche sowie der leitenden Organe des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V. sind. Gleiches gilt für Personen, die leitenden Organen der gliedkirchlichen diakonischen Werke angehören. Mit der Inkompatibilitätsregelung sollen Interessenkonflikte vermieden werden.

27. § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

In der Überschrift ist der Begriff "Besondere Vorschriften" überflüssig und konnte daher gestrichen werden.

28. § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

Bis Ende 2013 sah das MVG.EKD keine Vollstreckungsmaßnahmen vor. In Einzelfällen haben Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen kritisiert, dass Entscheidungen der Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen von einzelnen Dienststellenleitungen nicht eingehalten worden seien.

Die Vollstreckungsinstrumente des Staates stehen den Kirchen im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts nicht zur Verfügung. Die Durchsetzbarkeit der kirchengerichtlichen Entscheidungen ist daher im Kirchenrecht zu regeln.

Die Vorschrift orientiert sich an § 53 der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 25. Februar 2010. § 53 der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung hat folgenden Wortlaut:

"§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

(1) Ist ein Beteiligter rechtskräftig zu einer Leistung verpflichtet, hat der dem Gericht, das die Streitigkeit verhandelt und entschieden hat, innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft zu berichten, dass die auferlegten Verpflichtungen erfüllt sind.

(2) Berichtet der Beteiligte nicht innerhalb eines Monats, fordert der Vorsitzende des Gerichts ihn auf, die Verpflichtungen unverzüglich zu erfüllen. Bleibt die Aufforderung erfolglos, sucht das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten des verpflichteten Beteiligten um Vollstreckungshilfe. Dieser berichtet dem Gericht über die von ihm getroffenen Maßnahmen.

(3) Bleiben auch die nach Absatz 2 getroffenen Maßnahmen erfolglos, kann das Gericht auf Antrag gegen den säumigen Beteiligten eine Geldbuße bis zu 2.500,- € verhängen und anordnen, dass die Entscheidung des Gerichts und Ernennung der Verfahrensbeteiligten im Amtsblatt des für den säumigen Beteiligten zuständigen Bistums zu veröffentlichen ist."

Diese Instrumente sind in der Rechtspraxis der katholischen Kirche inzwischen in mehreren Fällen angewandt worden. Nach der Bewertung der katholischen Kirche und der Caritas haben sich diese Instrumente grundsätzlich bewährt.

Um die präventive Wirkung der Vorschrift zu erhöhen, ist ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000,- € im Einzelfall möglich. Wirksam wirkt die Vorschrift aber bereits dadurch, dass die für die Rechtsaufsicht zuständigen Stellen daher die Aufsichtsorgane der Dienststellen und Einrichtungen sowie die kirchliche Rechtsaufsicht durch die Gliedkirchen und deren Untergliederungen verpflichtet sind, einen rechtskonformen Zustand und daher die Einhaltung der rechtskräftigen kirchengerichtlichen Beschlüsse zu gewährleisten. Aus Gründen der Verfahrensökonomie werden im Gegensatz zur Regelung der Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche die Kirchengerichte nur auf Antrag der Mitarbeitervertretungen tätig, da in aller Regel die Entscheidungen der Kirchengerichte respektiert und eingehalten bzw. umgesetzt werden.

29. § 66 Übergangsbestimmungen

Die Übergangsbestimmungen des § 66 bezogen sich auf den Zeitraum nach Inkrafttreten der Ursprungsfassung des MVG.EKD zum 1. Januar 1993. Da sie zeitlich überholt und damit gegenstandslos sind, konnte die Vorschrift aufgehoben werden.

Artikel 2

Änderung der Verordnung über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

...

Artikel 3

Bekanntmachungsermächtigung

Die Bekanntmachungsermächtigung ist in der für die Evangelische Kirche in Deutschland üblichen Weise formuliert.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Absatz 1 bestimmt das Inkrafttreten für die EKD selbst.

Absatz 2 bestimmt, dass die Regelung über das Inkrafttreten an Artikel 26 a Absatz 7 Satz 2 aufgrund des Rechtscharakters des Kirchengesetzes nach Artikel 10a Absatz 2 der aktuellen Grundordnung der EKD anzupassen ist.

Absatz 3 enthält die Regelung aus Artikel 10a Absatz 3 S. 1 GO.EKD für das Außerkraftsetzen von Kirchengesetzen durch die Gliedkirchen.

Absatz 4 regelt das Außerkrafttreten des Ende 2013 geltenden Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen (MVG.EKD) zu den identischen Zeitpunkten wie nach den Absätzen 1 und 2.

Begründung

zur Änderung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) und zur Änderung anderer Regelungen Vom 5. Dezember 2023

I. Allgemeines

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen gilt i.d.F. der Neubekanntmachung vom 01.01.2019 (ABl.EKD S. 2), zuletzt geändert am 09.11.2022 (ABl.EKD S. 158).

Für den jetzt vorliegenden Entwurf des Änderungsgesetzes zum MVG-EKD existieren verschiedene Gründe:

- a) Vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der EKD werden verschiedene Detailänderungen angeregt. Von diesen Anregungen ist der größere Teil in den Entwurf übernommen worden, da damit die praktische Arbeit der Mitarbeitervertretungen verbessert wird.

- b) Es wird eine verbindliche Regelung über Unternehmensmitbestimmung in größeren diakonischen Einrichtungen aufgenommen. Eine derartige Regelung war bereits im Entwurf des vorletzten Änderungsgesetzes im Jahr 2013 enthalten, wurde aber im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens wieder gestrichen. Die Diakonie Deutschland hat den gliedkirchlichen diakonischen Werken im Jahr 2017 eine Verbandsempfehlung über Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen gegeben, die diese an ihre Mitgliedseinrichtungen adressieren sollten. Diese Verbandsempfehlung hat aber nur eine relativ geringe Resonanz gehabt. Vor dem Hintergrund des Leitbilds der Dienstgemeinschaft aus der Präambel zum MVG-EKD legt sich eine Unternehmensmitbestimmung in größeren diakonischen Einrichtungen nahe. Damit wird zudem ein Zeichen gesetzt, dass Regelungen im kirchlichen Arbeitsrecht deutlich über staatliche Standards hinausgehen.
- c) Die Digitalisierung der Arbeit der Mitarbeitervertretungen soll ausgeweitet werden, wobei es im alleinigen Ermessen der Mitarbeitervertretungen bleibt, ob und inwieweit von den Digitalisierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht wird.
- d) In der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD als Oberinstanz im Mitarbeitervertretungsrecht sind in den letzten Jahren verschiedene Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten am MVG-EKD gegeben worden, die in den Entwurf eingeflossen sind.
- e) Durch die Corona-Pandemie hat es auch in der kirchlichen Arbeitswelt erhebliche Veränderungen gegeben. So sind insbesondere mobiles Arbeiten oder Homeoffice in vielen Bereichen inzwischen Standard. Wie auch im Betriebsverfassungsgesetz sollen die Mitarbeitervertretungen in die grundsätzliche Gestaltung der neuen Arbeitsformen einbezogen werden.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

Artikel 1

Änderungen des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der EKD

1. Das Inhaltsverzeichnis wird geändert.

2. Zu § 3 Absatz 2, 3 und 4 MVG-EKD

§ 3 Absatz 2 MVG-EKD regelt die „mitarbeitervertretungsrechtliche Abspaltung“. Damit wird für organisatorisch eigenständige oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers liegende Dienststellenteile ermöglicht, eigene Mitarbeitervertretungen zu bilden, etwa für die Kliniken eines Diakonieträgers oder das Erholungsheim eines Kirchenkreises auf einer Nordseeinsel. Für die Abspaltung ist es bislang erforderlich, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Abspaltung stimmt. In der Praxis zeigt sich häufiger, dass in den entsprechenden Mitarbeiterversammlungen nicht

die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwesend ist, etwa in schichtplangesteuerten Einrichtungen. Mangels der erforderlichen Mehrheit sind diese Abspaltungsbeschlüsse unwirksam. Auf Anregung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der EKD wird durch die Änderung künftig auf die Mehrheit der anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestellt.

Durch die Änderung von Absatz 3 Satz 1 wird klargestellt, dass der Widerruf des Einvernehmens zu einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Abspaltung durch die Dienststellenleitung erfolgen muss, ehe das Wahlverfahren für die nächste Amtszeit eingeleitet wird.

Durch die Änderung von Absatz 3 Satz 1, ist eine redaktionelle Folgeänderung in Absatz 4 notwendig.

3. Zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD

§ 5 Absatz 2 MVG-EKD ermöglicht die Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen zum Beispiel für benachbarte Dienststellen. Erforderlich ist dafür u.a., dass die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich dafür ausspricht. Auch hier soll künftig auf die Mehrheit der in der jeweiligen Mitarbeiterversammlung Anwesenden abgestellt werden.

4. Zu § 6a MVG-EKD

Der Begriff der Gesamtmitarbeitervertretung wird zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit durch den Begriff Verbundmitarbeitervertretung ersetzt. Durch die Ergänzung von Absatz 2 wird klargestellt, dass an der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund („Holding-Mitarbeitervertretung“) nicht nur die Mitarbeitervertretungen des Dienststellenverbundes zu beteiligen sind, sondern auch innerhalb des Dienststellenverbundes existierende Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 6.

5. Zu § 6b MVG-EKD

Die Unternehmensmitbestimmung in größeren diakonischen Einrichtungen wird von den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft seit mehr als 20 Jahren gefordert. Dabei wird darauf verwiesen, dass es sich aufgrund des Leitbilds der Dienstgemeinschaft besonders nahelegt, dass durch die Unternehmensmitbestimmung die Mitarbeiterschaft an der strategischen Steuerung der Einrichtungen teilhat.

§ 6b MVG-EKD sieht nunmehr die Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen mit mehr als regelmäßig 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer schlanken Regelung verbindlich vor. Die Ausgestaltung der konkreten Beteiligung obliegt dabei dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung, die im Rahmen des Verbandsweges verbindliche Regelungen zu Art und Umfang der Mitbestimmung zu treffen hat. Dabei soll den entsandten Mitgliedern alle Rechte und Pflichten eines Mitglieds des Aufsichtorgans eingeräumt werden. Für die Etablierung der Mitbestimmung in den diakonischen Betrieben kann das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung den einzelnen Einrichtungen einen Umsetzungszeitraum bis zum 31. Dezember 2028 gewähren. Dem-

nach muss spätestens ab dem 1. Januar 2029 in allen betroffenen Betrieben eine wirksame Unternehmensmitbestimmung etabliert sein.

Diese Regelung geht weiter als die Bestimmungen im staatlichen Bereich. Dort greift Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz bzw. dem Montan-Mitbestimmungsgesetz erst ab 1.000 bzw. 2.000 Beschäftigten.

6. Zu § 8 Absatz 1a MVG-EKD

Insbesondere aus dem Bereich der verfassten Kirche wird in den vergangenen Jahren häufiger berichtet, dass sich nicht ausreichend Kandidatinnen und Kandidaten für Mitarbeitervertretungswahlen finden lassen. Auf Vorschlag des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der EKD wird vorgesehen, dass in diesen Fällen eine Mitarbeitervertretung zustande kommt, sofern der nächstniedrigere Staffelpunkt für die Größe der Mitarbeitervertretung erreicht wird. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält in § 11 eine vergleichbare Regelung. Eine Nachwahl ist innerhalb der ersten drei Jahre der Amtszeit möglich, dies dient insbesondere dem Schutz der Mitarbeitervertretungen vor Überforderung. Innerhalb des letzten Jahres der Amtszeit ist eine Nachwahl nicht mehr sinnvoll, da eine Eingliederung in die Mitarbeitervertretung und der Erwerb der erforderlichen Sachkenntnisse nicht mehr ausreichend erfolgen kann.

7. Zu § 9 Absatz 2 und 3 MVG-EKD

Neben der Abordnung (befristete Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers) enthält das kirchliche Tarifrecht in diversen Landeskirchen das Instrument der Zuweisung, das aus dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes übernommen wurde. Durch die Ergänzung wird geregelt, dass auch zugewiesene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab drei Monaten Tätigkeit in der Dienststelle das Wahlrecht haben.

In Absatz 3 wird nunmehr die Wahlberechtigung von Mitarbeitenden in Elternzeit aufgenommen. Mitarbeitende, die sich in Elternzeit befinden, bleiben weiterhin im Betrieb eingegliedert, es ist daher nicht sachgerecht, die Mitarbeitenden von der Wahlberechtigung auszuschließen.

8. Zu § 10 Absatz 1 und 2 MVG-EKD

In Absatz 1 wird die Öffnungsklausel der Gliedkirchen für die ACK-Klausel gestrichen. Da keine Landeskirche mehr von der Öffnungsklausel Gebrauch macht, kann diese ersatzlos gestrichen werden.

Bislang ist in Absatz 2 vorgesehen, dass Ehegatten, Lebenspartner/innen, Verwandte oder Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung leben, kein passives Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung haben. Dieser Ausschluss von der Wählbarkeit soll gestrichen werden. Ein derartiger Ausschluss vom passiven Wahlrecht existiert weder im BetrVG noch im Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes.

9. Zu § 16 Absatz 2 MVG-EKD

Bislang ist vorgesehen, dass, wenn vorübergehend keine Mitarbeitervertretung existiert, der Wahlvorstand bis zur Dauer von sechs Monaten die gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrnimmt. Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hat darauf hingewiesen, dass diese Regelung nicht praxisgerecht ist, da die Mitglieder des Wahlvorstandes in der Regel keine weitergehenden Kenntnisse im Mitarbeitervertretungs- oder im allgemeinen Arbeitsrecht haben. Es führt zum Teil auch zu Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Personen für die Wahlvorstände, wenn ihnen deutlich wird, dass sie mit der interimswweisen Übernahme der Aufgaben der Mitarbeitervertretung konfrontiert werden könnten. Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung plädiert für die ersatzlose Streichung der Regelung. Soweit eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht existiert, bleibt die vorherige Mitarbeitervertretung kommissarisch im Amt. Dies gilt jedoch nicht für den Fall der Auflösung der Mitarbeitervertretung.

10. Zu § 18 Absatz 4 MVG-EKD

In § 18 wird fortan geregelt, dass die Ersatzmitglieder immer dann an der Sitzung teilnehmen können, wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist. Zuvor war eine Teilnahme des Ersatzmitgliedes nur vorgesehen, wenn es zur Beschlussfähigkeit erforderlich war. Insbesondere in größeren Dienststellen sind die ordentlichen Mitglieder häufig verhindert, sodass es in der Vergangenheit häufig zur Beschlussunfähigkeit kam, da durch zusätzliche spontane Ausfälle die Ersatzmitglieder nicht rechtzeitig hinzutreten konnten. Die Änderung bringt den Dienststellen insbesondere Planungssicherheit und dient der Sicherstellung der Beschlussfähigkeit.

11. Zu § 19 Absatz 3 MVG-EKD

§ 19 Absatz 3 MVG-EKD regelt die Ansprüche der Mitarbeitervertretung auf Teilnahme ihrer Mitglieder an erforderlichen Fortbildungen und Lehrgängen. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung hat einen Anspruch auf vier Wochen Fortbildung innerhalb der regelmäßigen vierjährigen Amtszeit. Durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG-EKD (Vertrag zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung) ist eine andere Verteilung der Fortbildungsansprüche auf die Mitglieder möglich. Durch die Neuregelung kann die Mitarbeitervertretung im eigenen Ermessen über eine von der Regel abweichende andere Verteilung der Fortbildungsansprüche entscheiden. So können z.B. für neue Mitglieder mehr Fortbildungsansprüche vorgesehen werden als für langjährig erfahrene Mitglieder.

12. Zu § 20 Absatz 2 MVG-EKD

Für die Bemessung des Freistellungsanspruches der Mitarbeitervertretung ist bislang die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich. Künftig soll der Freistellungsanspruch anhand der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter be-

messen werden. Dazu zählen beispielsweise auch diejenigen, die am Wahltag der Dienststelle noch keine sechs Monate angehören.

13. Zu § 21 Absatz 2 MVG-EKD

§ 21 Absatz 2 MVG-EKD regelt den Sonderkündigungsschutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Einem Mitglied darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die zur außerordentlichen Kündigung berechtigen; die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.

Bei der außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung handelt es sich um einen Spezialfall der Mitbestimmung, da die außerordentliche Kündigung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf. Durch den bisherigen Verweis auf die Regelungen der Mitbestimmung in § 38 Absatz 3 und 4 MVG-EKD kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine außerordentliche Kündigung diese damit unmöglich werden, da bislang die Zustimmungsfiktion bei Nichtäußerung der Mitarbeitervertretung erst nach zwei Wochen nach Zugang des Zustimmungsantrags bei der Mitarbeitervertretung eintritt. Zu diesem Zeitpunkt ist aber die zwingende Zweiwochen-Frist nach § 626 Absatz 2 BGB verstrichen, sodass dann eine außerordentliche Kündigung nicht mehr möglich ist. Durch die Änderung wird ermöglicht, dass die Zweiwochen-Frist des § 626 Absatz 2 BGB eingehalten werden kann.

14. Zu § 22 Absatz 3 MVG-EKD

Auf dringendes Anraten des Beauftragten für den Datenschutz wird § 22 MVG-EKD aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit an das BetrVG angeglichen.

15. Zu § 28 Absatz 1 MVG-EKD

Die Ergänzung ermöglicht der Mitarbeitervertretung die Durchführung digitaler Sprechstunden.

16. Zu § 30 Absatz 2 MVG-EKD

Bislang regelt Satz 2, dass die Kosten für die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie anderer sachkundiger Personen von der Dienststelle zu tragen sind, wenn diese der Kostenübernahme zugestimmt hat. Dies kann fälschlicher Weise so ausgelegt werden, als hätte die Dienststellenleitung ein Ermessen. Durch die neue Formulierung wird klargestellt, dass die Kosten zu übernehmen sind, wenn sie erforderlich sind. Die Kosten müssen vorher angezeigt werden, damit die Dienststellenleitung der Übernahme widersprechen kann, wenn die Erforderlichkeit nicht gegeben ist. Erforderliche Kosten sind solche, die zur Rechtsverfolgung notwendig sind. Das heißt, dass lediglich Kosten nach dem RVG abgerechnet werden können, Honorarvereinbarungen werden hiervon nicht erfasst.

17. Zu § 31 Absatz 2a MVG-EKD

Durch die Regelung wird ermöglicht, dass die Mitarbeitervertretung entscheiden kann, ob sie Mitarbeiterversammlungen in hybrider oder digitaler Form durchführt. Dies bietet sich

z.B. für Dienststellen mit Organisationseinheiten an verschiedenen Standorten an. Die hybride oder digitale Durchführung der Mitarbeiterversammlungen kann zu Zeit- und Kostenersparnissen der Arbeitgeber führen. Die Entscheidung über die Form der Durchführung ist der Mitarbeitervertretung vorbehalten.

18. Zu § 34 Absatz 2a MVG-EKD

Der Kirchengerichtshof der EKD hat in mehreren Urteilen entschieden, dass die Mitarbeitervertretung den Rechtsanspruch hat, dass ihr bis zu zwei Mal im Jahr Bruttoentgeltlisten vorgelegt werden, die die Namen der Beschäftigten, deren Grundentgelte sowie alle tariflichen und außertariflichen Zulagen enthalten (vgl. stellvertretend KGH.EKD vom 05.12.2016, s. unter www.kirchenrecht-ekd.de). Dieser Anspruch wird jetzt in § 34 Absatz 2a) in etwas veränderter Form aufgenommen. Dabei ist ein Einsichtnahmerecht durch zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung in die Bruttoentgeltlisten bis zu zwei Mal im Jahr vorgesehen.

19. Zu § 35 Absatz 3 MVG-EKD

In den Katalog der allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen werden aufgenommen:

- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern
Die Vereinbarkeit von Familienarbeit mit Erwerbstätigkeit ist ein wichtiges kirchliches Anliegen, dass durch die Aufgabenzuweisung an die Mitarbeitervertretungen auch in der Kirche und ihrer Diakonie gefördert wird.
- die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen
Im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes wird den Mitarbeitervertretungen diese Aufgabe zugewiesen.

20. Zu § 38 Absatz 4 MVG-EKD

Durch die Ergänzung wird klargestellt, dass in Regelungsstreitigkeiten in den Fällen der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD zu bilden ist, wenn sie von der Mitarbeitervertretung begehrt wird.

21. Zu § 39 MVG-EKD

In den Katalog der Mitbestimmungstatbestände bei allgemeinen personellen Angelegenheiten wird ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen in Bezug auf die Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen aufgenommen.

22. Zu § 40 MVG-EKD

Durch die zunehmende Anwendung mobiler Arbeitsformen oder von Homeoffice wird der Mitarbeitervertretung durch den ergänzten Buchstaben i) ein Mitbestimmungsrecht bei der grundsätzlichen Gestaltung dieser Arbeitsformen eingeräumt. Die Regelung entspricht § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG; diese Bestimmung wurde im Jahr 2021 in das BetrVG aufgenommen.

23. Zu § 45 Absatz 1 und 3 MVG-EKD

Bislang ist es im Rahmen der Mitberatung eine Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen, dass der Mitarbeitervertretung vor der Durchführung der Maßnahme eine schriftliche Begründung gegeben wird, in der dargelegt wird, weswegen man die Maßnahme entgegen der abweichenden Auffassung der Mitarbeitervertretung dennoch durchführen möchte. Diese Regelung ist bei eilbedürftigen Maßnahmen, wie z.B. außerordentlichen Kündigungen, ein Hemmnis bzw. ein Rechtsrisiko. Durch den eingefügten Satz 9 bleibt das Informationsrecht der Mitarbeitervertretung erhalten und den Dienststellen die Umsetzung erleichtert. Alle weiteren Maßnahmen sind von der Neuregelung nicht betroffen.

24. Zu § 46 MVG-EKD

In § 46 f) MVG-EKD ist es als Fall der Mitberatung geregelt, dass im Fall der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von diesen verlangt werden kann, dass vor der Geltendmachung die Mitarbeitervertretung die Angelegenheit mit berät. Diese Regelung ist nicht praxistauglich. Zu berücksichtigen ist hierbei auch, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst das „beamtenrechtliche Haftungsprivileg“ gilt, wonach eine Haftung ohnehin nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz möglich ist.

25. Zu § 49 MVG-EKD¹

Aufgrund der Vielzahl der Änderungen in § 49, wird dieser vollständig neu gefasst und in Teilen an das BetrVG angepasst. Für die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden sind bislang nur Personen wählbar, die selbst zu diesem Personenkreis gehören. Durch die Ergänzung in Absatz 1 erhalten alle nach § 10 zur Mitarbeitervertretung Wählbaren bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres das passive Wahlrecht zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden. Somit können z.B. jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abschluss ihrer Berufsausbildung gewählt werden. Ferner wird nunmehr die Öffnungsklausel der Gliedkirchen für die ACK-Zugehörigkeit als Wählbarkeitsvoraussetzung gestrichen. Da alle 20 Landeskirchen die ACK-Klauseln als Wählbarkeitsvoraussetzung gestrichen haben, bedarf es keiner Öffnungsklausel.

Die Änderungen in Absatz 3 und 4 dienen der Angleichung an das BetrVG. Die bisherige Regelung wiegt stark zu lasten der Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung. Da kein kirchenspezifischer Grund für eine derart negative Abweichung vom staatlichen Recht ersichtlich ist, ist eine Anpassung an § 78 a BetrVG vorzunehmen.

Zudem erhalten die Jugend- und Auszubildendenvertretungen fortan die Möglichkeit eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen.

Diese Ergänzung waren im September 2022 in einer Eingabe an die Synode der vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Bayern gewünscht worden.

¹ Der Rat der EKD hat § 49 mittels gesetzesvertretender Verordnung vom 8. März 2024 nochmals angepasst. Die Begründung zu § 49 bleibt unverändert.

26. Zu § 50 MVG-EKD

Hier wird, um künftig Unsicherheiten zu vermeiden, eine klarstellende Regelung bzgl. der zu wählenden Zahl an Stellvertretungen getroffen. Die vorgeschlagene Regelung entspricht § 20 Absatz 2 und § 2 Abs. 4 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO).

27. Zu § 51 MVG-EKD

Der Verweis in der jetzt geltenden Fassung ist fehlerhaft, da die Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lediglich in § 178 SGB IX geregelt sind. Zudem wird bereits in § 52 Absatz 1 auf einzelne Regelungen des § 179 SGB IX verwiesen. Dies führt zu Unsicherheiten und Unklarheiten. Es reicht daher an dieser Stelle der Verweis auf § 178 SGB IX. Die weiteren Absätze werden gestrichen, da sie die Regelungen des § 178 SGB IX nur (teilweise verkürzt) wiedergeben.

Der neue Satz 2 mit der Verweisung auf §§ 31 und 32 entspricht dem bisherigen Absatz 6.

28. Zu § 52 MVG-EKD

Der neue Absatz 1 Satz 3 entspricht der Regelung des § 179 Absatz 3 Satz 2 SGB IX, der durch die Änderung der Verweisung in § 51 Abs. 1 nicht mehr in Bezug genommen wird.

Durch die Einfügung des Wortes „können“ in Absatz 2 wird der Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf eigene Räumlichkeiten und eigenen Geschäftsbedarf deutlich, ohne die Dienststelle zu überfordern. Im Zweifelsfall steht der Schwerbehindertenvertretung eine eigene Antragsbefugnis beim Kirchengericht zu.

29. Zu § 54 Absatz 2 MVG-EKD

Die Tätigkeit im Gesamtausschuss erfordert eine entsprechende Arbeitsbefreiung bzw. Freistellung. Da die Größenverhältnisse in der EKD sehr unterschiedlich sind, kann hierüber keine konkrete Regelung getroffen werden. Es ist daher vorgesehen, dass die Arbeitsbefreiung bzw. Freistellung in den Landeskirchen oder Diakonischen Werken durch Dienstvereinbarungen nach § 36 mit den Gesamtausschüssen geregelt werden soll.

30. Zu § 55 MVG-EKD

In vielen Landeskirchen werden Angelegenheiten für den gesamten Bereich der Landeskirche oder für Teilbereiche verbindlich geregelt, wie z.B. die Anwendung von Software oder die Intervalle für das Vorlegen erweiterter Führungszeugnisse durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Würden diese Angelegenheiten für die einzelne Dienststelle geregelt, wären sie mitbestimmungspflichtig. Durch die Ergänzung von § 55 MVG-EKD wird vorgesehen, dass in diesen Fällen die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen zu beteiligen sind und somit eine Mitbestimmungsmöglichkeit der Interessenvertretung an diesen Regelungen gegeben ist.

31. Zu § 61 Absatz 4 MVG-EKD

Bislang müssen Beistände wie insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in kirchengerichtlichen Verfahren/Mitarbeitervertretungssachen Mitglied einer christlichen Kirche sein. Diese Voraussetzung soll aufgegeben werden, da es in der Praxis häufiger z.B. dadurch zu Schwierigkeiten kommt, dass die Rechtsanwältin bzw. der Rechtsanwalt, der die Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung vertreten sollte, Kirchenmitglied ist und durch Krankheit oder andere Gründe an der Vertretung verhindert ist und in der Kanzlei keine andere Rechtsanwältin bzw. kein anderer Rechtsanwalt die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft erfüllt. Die Streichung dieses Erfordernisses wurde auch von landeskirchlicher Seite angeregt.

32. Zu § 63a Absatz 2 MVG-EKD

Seit 2013 ist vorgesehen, dass die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen Ordnungsgelder i.H.v. bis 5.000,00 € verhängen können, wenn rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen von Dienststellenleitungen nicht respektiert werden. Durch die Heraufsetzung des Maximalbetrages auf bis zu 10.000,00 € wird den Kirchengerichten ein größerer Spielraum eingeräumt.

Weiterhin wird vorgesehen, dass das Ordnungsgeld vom Kirchengericht einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden kann. Es ist von der Geschäftsstelle einzuziehen.

In den vergangenen drei Jahren hat es erste Fälle der Verhängung von Ordnungsgeld gegeben, durch die der Klärungsbedarf der genannten Punkte deutlich wurde.

Artikel 2**Aufhebung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost**

Nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost war auf Wunsch der östlichen Gliedkirchen eine Arbeitsrechtliche Kommission für den Bereich von vier der seinerzeit sechs östlichen Gliedkirchen gebildet worden. Nach der Fusion zur Ev. – luth. Landeskirche in Norddeutschland sind die damaligen Ev. Luth. Landeskirche Mecklenburg sowie die Pommersche Ev. Kirche im Jahr 2012 aus der Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost ausgeschieden, die dann noch für die Ev. Landeskirche Anhalts sowie die Ev. Kirche in Mitteldeutschland zuständig war. Beide Landeskirchen haben im Jahr 2021 eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission auf der Grundlage gliedkirchlichen Rechts gebildet, sodass das Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost aufgehoben werden kann.

Artikel 3**Inkrafttreten**

Das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes ist zum 1. Januar 2024 vorgesehen.

