

Nichtamtliche Begründung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD

Lfd.	Begründung	Datum
1	Begründung zum Fünften Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 29. Oktober 2009 (Fundstelle des Kirchengesetzes ABl.EKD 2009, S.349)	Stand 29. Oktober 2009

Begründung zum Fünften Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 29. Oktober 2009

A. Zum Entwurf des Kirchengesetzes

Allgemeines

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland wurde am 6. November 1992 in der Ursprungsfassung verabschiedet (Abl.EKD S. 445). 1996 wurde es einer ersten Novellierung unterzogen (vom 6. November 1996, Abl.EKD S. 521). Das Erste Änderungsgesetz enthielt als inhaltlichen Schwerpunkt den Ausbau des Rechtsschutzes; die übrigen Detailänderungen waren in erster Linie korrigierender und präzisierender Art.

Mit dem Zweiten Änderungsgesetz vom 5. November 1998 (Abl.EKD S. 478) wurde kirchlichen Institutionen und Organisationen außerhalb des Geltungsbereiches des MVG.EKD dessen Anwendung und die Inanspruchnahme der Kirchengenichte der EKD ermöglicht, insbesondere den evangelischen Freikirchen und der Heilsarmee.

Das Dritte Änderungsgesetz vom 7. November 2002 (Abl.EKD S. 392) befasste sich mit materiellen Fragestellungen, die sich aus der bisherigen Rechtsanwendung und fortentwicklung ergaben. Weiterer Novellierungsbedarf resultierte aus Änderungen des europäischen Rechts und der umfassenden Reform des Betriebsverfassungsrechts im Jahr 2001. Von besonderer Bedeutung waren die neuen Anforderungen an die Tätigkeit diakonischer Einrichtungen. Es bestand der Wunsch nach flexibleren, den Refinanzierungsbedingungen entsprechenden Strukturen, die sich auch im Mitarbeitervertretungsrecht widerspiegeln sollten.

Das Vierte Änderungsgesetz vom 6. November 2003 (Abl.EKD S.414) konzentrierte sich weitgehend auf das kirchengerichtliche Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen. Wesentlich für das Verfahren war, dass ab dem 1. Januar 2004 nicht mehr die Bestimmungen

der Verwaltungsgerichtsordnung der Bundesrepublik Deutschland, sondern die Regelungen über das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren (§§ 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz) entsprechend anzuwenden sind.

Zum Entwurf des Fünften Kirchengesetzes zur Änderung des MVG.EKD

Im materiellen Bereich sollen durch das Fünfte Änderungsgesetz eine Reihe von Klarstellungen und Konkretisierungen erreicht werden, so z. B. im Hinblick auf das aktive Wahlrecht bei Freistellung aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung.

Weiterhin macht das in den Gliedkirchen und in der Diakonie in den Jahren 2006 bis 2008 in Kraft getretene neue Arbeits- und Tarifrecht einige Anpassungen erforderlich, so z. B. in Bezug auf das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen bei der Eingruppierung.

B. Wesentliche Änderungsvorschläge des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland hat gemeinsam mit dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. einen Katalog von Änderungsvorschlägen eingereicht, die zum größeren Teil Berücksichtigung gefunden haben.

Nicht berücksichtigt wurden drei aus Sicht des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland wesentliche Punkte. In der Nichtaufnahme dieser Anliegen ist keine endgültige ablehnende Entscheidung zu sehen. Über die von dem Diakonischen Werk als wichtig angesehenen Änderungsvorschläge soll unabhängig von dem Fünften Änderungsgesetz ein intensiver Dialog mit der Diakonie, den Landeskirchen sowie den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft geführt werden.

a) Bemessung des zeitlichen Aufwandes der Mitarbeitervertretungen

Bislang sieht § 19 Absatz 2 MVG.EKD vor, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung für die erforderliche Inanspruchnahme durch ihr Amt Arbeitsbefreiung von den sonstigen Tätigkeiten im notwendigen Umfang erhalten. Ergänzend dazu bestimmt § 20 Absatz 2 MVG.EKD, dass auf Beschluss der Mitarbeitervertretung bei bestimmter Einrichtungsgröße ein oder mehrere Mitglieder jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von den sonstigen Tätigkeiten freizustellen sind (ab 151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, bei 301 bis 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, bei 601 bis 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Bei mehr als insgesamt 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird je angefangene 500 ein weiteres Mitglied mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit für die Aufgaben der Interessenvertretung freigestellt).

Demgegenüber wird seitens des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland ein Zeitkontomodell für die Mitarbeitervertretung angeregt. So sollen bspw. für eine siebenköpfige Mitarbeitervertretung je Amtszeit 12,5 Stunden pro Monat zur Ver-

fügung gestellt werden. Die für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderliche Zeit wird von diesem Konto „abgebucht“.

b) Beteiligungsrecht bei der ordentlichen Kündigung

In § 42 Buchstabe b) MVG.EKD ist die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit dem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterworfen. Dies bedeutet, dass eine ordentliche Kündigung nur ausgesprochen werden kann, wenn die Mitarbeitervertretung der beabsichtigten Kündigung zugestimmt hat oder kirchengerichtlich festgestellt worden ist, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Zustimmungsverweigerung bestanden hat. Dieses eingeschränkte Mitbestimmungsrecht geht über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus, dessen § 102 bestimmt, dass der Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung angehört werden muss, die Kündigung aber auch ausgesprochen werden kann, wenn sich der Betriebsrat gegen die beabsichtigte Kündigung ausgesprochen hat.

Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland schlägt gemeinsam mit dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. vor, an die Stelle des eingeschränkten Mitbestimmungsrechtes ein formal strukturiertes Anhörungsrecht vorzusehen, da das bisherige Kündigungsverfahren als nicht vertretbar in Bezug auf den zeitlichen und betrieblichen Aufwand sowie wenig zielführend angesehen wird. Dabei wird auch auf die aus ihrer Sicht in Einzelfällen lange Verfahrensdauer im kirchengerichtlichen Verfahren und die sich daraus möglicherweise ergebenden Probleme in der personalwirtschaftlichen Praxis verwiesen. Darüberhinaus werden insbesondere auch die Kosten angeführt, die aus der bislang erforderlichen Weiterbeschäftigung für die Dauer des mitarbeitervertretungsgesetzlichen Verfahrens entstehen.

Die Rechtsqualität der Beteiligung bei ordentlichen Kündigungen ist bereits im Rahmen des Zweiten und Vierten Änderungsgesetzes zum MVG.EKD kontrovers diskutiert worden. In beiden Gesetzgebungsverfahren wurde das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht bestätigt. Von den Befürwortern des eingeschränkten Mitbestimmungsrechtes wurde dabei u. a. darauf hingewiesen:

1. Das Konzept der Dienstgemeinschaft in Kirche und Diakonie lasse es sinnvoll erscheinen, dass Kündigungen vor ihrem Ausspruch in einem kircheninternen Verfahren auf ihre Rechtmäßigkeit hin geprüft werden, ehe damit die staatlichen Arbeitsgerichte belastet werden.
2. Aus dem Dienstgemeinschaftskonzept wird weiterhin gefolgert, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zur kircheninternen Feststellung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung geschützt werden soll. Weiterhin wird betont, dass diese Regelung aus Sicht der Mitarbeiterschaft und ihrer Interessenvertretungen positiv vom Betriebsverfassungsrecht abweicht und damit einen Ausgleich für andere Regelungen darstellt, die zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Betriebsräte im Betriebsverfassungsrecht besser gestaltet sind.

c) Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Einstellung

Das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung nach § 42 Buchstabe a) MVG.EKD soll auf die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf arbeitsvertraglicher Basis beschränkt werden. Bislang unterliegen nach der Rechtsprechung zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht auch „einstellungsgleiche Akte“ der Mitbestimmung, wie z.B. die Integration von Personen in Maßnahmen nach § 16 Absatz 2 SGB II („1€ Jobber/innen“).

C. Begründung der Vorschriften im Einzelnen**Zu Artikel 1****Änderung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland****Zu Nummer 1****Überschrift**

Die Kurzbezeichnung und die Abkürzung in der Überschrift des Gesetzes werden zur deutlicheren Unterscheidung zu weiteren Mitarbeitervertretungsgesetzen entsprechend dem Sprachgebrauch auf „Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD“ und „MVG.EKD“ geändert.

Zu Nummer 2**Inhaltsverzeichnis**

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Nummer 3**§ 5 Mitarbeitervertretungen**

§ 5 Absatz 2 MVG.EKD ermöglicht benachbarten Dienststellen und ihren Belegschaften die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung im Rahmen einer Wahlgemeinschaft. Die Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen bietet sich insbesondere dann an, wenn eine Dienststelle allein zu wenige Beschäftigte hat, um eine eigene Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 1 MVG.EKD zu bilden, und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Interessenvertretung erreicht werden soll.

In der bisherigen Praxis galt die erforderliche einvernehmliche Festlegung der beteiligten Dienststellenleitungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für die Dauer der Amtsperiode; eine entsprechende Regelung hierzu fand sich in § 5 MVG.EKD jedoch nicht.

Eine Regelung zur Bindung der Entscheidung nur an die kommende Amtszeit wurde für die praktische Umsetzung als zu aufwendig angesehen. In § 5 Absatz 6 MVG.EKD wird daher die Möglichkeit zum Widerruf dieser Entscheidung für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit aufgenommen.

Zu Nummer 4**§ 9 Wahlberechtigung**

a) aa) Nach § 9 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle wahlberechtigt. Diese sind im Sinne des MVG.EKD bei wenigen Ausnahmen die in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte einer Dienststelle. In § 9 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD wird zur Klarstellung des Begriffs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verweis auf den Mitarbeiterstatus nach § 2 MVG.EKD aufgenommen.

Weiterhin wird die bisherige Voraussetzung in § 9 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst nach dreimonatiger Zugehörigkeit zur Dienststelle die Wahlberechtigung erlangen, gestrichen. Ein Grund für den bisherigen Ausschluss dieser Mitarbeitenden lies sich nicht nachvollziehen und begründen, sodass diese Bestimmung der Regelung im Betriebsverfassungsgesetz angeglichen wird.

a) bb) Aufgrund der Streichung der dreimonatigen Zugehörigkeit zu einer Dienststelle zur Erlangung der Wahlberechtigung in § 9 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD ist als Folgeänderung in § 9 Absatz 1 MVG.EKD der Satz 2 ebenfalls zu streichen.

b) Die Einschränkung des aktiven Wahlrechtes nach § 9 Absatz 3 Satz 1 MVG.EKD ist bisher nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Durch die Aufnahme einer ergänzenden Regelung soll die Wahlberechtigung künftig auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfallen, die sich am Wahltag bereits in der Freistellungsphase einer vereinbarten Altersteilzeitarbeit zum Zwecke des gleitenden Übergangs in den Ruhestand befinden und aus diesen Gründen eine Einbindung in den aktiven Dienst in der Dienststelle nicht gegeben ist.

Zu Nummer 5**§ 10 Wählbarkeit**

Bei der Änderung in § 10 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 6**§ 11 Wahlverfahren**

a) Aufgrund der Klarstellung in § 11 Absatz 2 MVG.EKD zur Rechtsvereinheitlichung im Wahlverfahrensrecht wird den Gliedkirchen die Möglichkeit eingeräumt, das vereinfachte Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) auch für andere Bedarfsfälle als die bisher in § 11 Absatz 1 MVG.EKD benannten in ihren Anwendungsbestimmungen vorzusehen.

b) In § 11 Absatz 2 MVG.EKD erfolgt eine Klarstellung, dass es sich bei den Bestimmungen über die Mitarbeitervertretungswahl nach dem MVG.EKD (Wahlordnung zum

MVG.EKD) um eine Rechtsverordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland als Verordnungsgeber handelt.

In zwölf Gliedkirchen bislang existieren im Detail abweichende Wahlvorschriften. Durch diese Klarstellung wird erreicht, dass künftig zur Rechtsvereinheitlichung auch im Wahlverfahrensrecht nur noch die Wahlordnung zum MVG.EKD zur Anwendung kommt.

Zu Nummer 7

§ 12 Wahlvorschläge

Zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Mitarbeitervertretung wird die Berücksichtigung von Frauen und Männern entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle entsprechend der Vertretung in den Berufsgruppen und Arbeitsbereichen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen präziser gefasst.

Zu Nummer 8

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

a) In den vergangenen Jahren wurde in vielen Bereichen das Tarif- bzw. Arbeitsrecht umfassend modifiziert. Nachdem bereits im Dienst- bzw. Beamtenrecht das Instrument der Zuweisung (s. auch § 57 Kirchenbeamtengesetz – KBG.EKD) zur Anwendung kam, wurden entsprechende Regelungen nun auch im Arbeitsrecht aufgenommen (s. u. a. § 4 Tarifvertrag öffentlicher Dienst – TVöD). Bei Zuweisungen handelt es sich bei Fortsetzen des bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisses i. d. R. um eine vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland außerhalb des Geltungsbereiches der jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen.

Aufgrund dieser Modifizierungen ist es geboten, in § 13 Absatz 2 MVG.EKD neben der Versetzung oder Abordnung auch das Instrument der „Zuweisung“ künftig aufzunehmen.

b) Für die Durchführung der Wahl der Mitarbeitervertretung alle vier Jahre benötigen die Mitglieder des Wahlvorstandes umfassende Kenntnisse zu den Bestimmungen des MVG.EKD sowie der Wahlordnung. § 13 MVG.EKD wird um einen Absatz 5 ergänzt, in dem geregelt wird, dass die Mitglieder des Wahlvorstandes für entsprechende Schulungsveranstaltungen Anspruch auf Arbeitsbefreiung bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge haben. Dies dient der Aufwandsverminderung, da hierdurch die Wiederholung inkorrekt verlaufender Wahlen oder Wahlanfechtungen vermieden werden sollen.

Zu Nummer 9

§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

In der bisherigen Regelung des § 16 Absatz 1 MVG.EKD ist abschließend benannt, in welchen Fällen abweichend von § 15 Absatz 2 MVG.EKD (Ablauf der regulären Amtszeit) die Neuwahl einer Mitarbeitervertretung unverzüglich erfolgen muss. Durch diese Neuwahl außerhalb der regelmäßigen Amtszeit soll bei Sinken der Mitgliederzahl, Rücktritt

oder Auflösung der Mitarbeitervertretung die Vakanz, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne gewählte Interessenvertretung sind, möglichst kurz gehalten werden.

Den Gliedkirchen wurde nach § 16 Absatz 1 Satz 2 MVG.EKD die Möglichkeit eingeräumt, anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung durch Nachwahl zu ergänzen. Hiervon haben einige Gliedkirchen durch Aufnahme entsprechender Regelungen in den Übernahmegesetzen Gebrauch gemacht (s. u.a. § 16 a Übernahme- und Ergänzungsgesetz zum MVG [Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern], § 7 MVG-Anwendungsgesetz [Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz], § 6a Kirchengesetz über die Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland [Nordelbische Kirche]). Dies wird nun zum Anlass genommen, eine entsprechende Regelung auch im MVG.EKD aufzunehmen.

§ 16 MVG.EKD wird dahingehend geändert, dass eine Neuwahl nur noch bei Rücktritt oder Auflösung der Mitarbeitervertretung unverzüglich erfolgen muss. Soweit die Zahl der Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 MVG.EKD vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, ist künftig nach § 16 Absatz 3 MVG.EKD unverzüglich eine Nachwahl durchzuführen, um die Mitarbeitervertretung vor Ablauf ihrer Amtszeit wieder zu ergänzen. Eine Ausnahme hiervon wird zur Vermeidung eines erheblichen Verwaltungsaufwandes vorgesehen, wenn die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt des Sinkens der Mitgliederzahl bereits mehr als drei Jahre betragen hat. Sollte dieser Zeitraum überschritten sein, muss dann anstelle der Nachwahl eine Neuwahl stattfinden.

Zu Nummer 10

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

a) u. b) In § 18 Absatz 2 Buchstaben a) und b) MVG.EKD wird die Formulierung „Führung der Dienstgeschäfte“ durch die Formulierung „Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben“ ersetzt, da es sich bei dem bisherigen Terminus um einen Begriff aus dem Dienst- bzw. Beamtenrecht handelt. Durch diese Änderung soll eine Klarstellung erfolgen, dass nicht nur bei Mitgliedern der Mitarbeitervertretung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sondern auch bei Mitgliedern in einem privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis die Mitgliedschaft ruht, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben unter sagt wurde.

c) § 18 Absatz 2 Buchstabe c) MVG.EKD regelt das Ruhen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung, wenn das Mitglied für länger als drei Monaten beurlaubt ist. Diese Bestimmung wird nun ergänzt um das Ruhen der Mitgliedschaft, wenn das Mitglied aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt ist. Die Dauer der Freistellung ist für das Ruhen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung nicht relevant. Eine Erweiterung der bisherigen Regelung ist aufgrund zunehmender Freistellungsmöglichkeiten angebracht, da diese bei Inanspruchnahme durch die Mitglieder die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitervertretung nicht unerheblich einschränken würden.

Zu Nummer 11**§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung**

Neben dem Anspruch der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen auf Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, in denen ihnen die für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden, wird nun die bisherige Regelung im MVG.EKD dahingehend ergänzt, dass die tatsächliche Teilnahme an diesen Tagungen und Lehrgängen ungeachtet des jeweiligen Beschäftigungsumfangs als Arbeitszeit gilt, höchstens jedoch die tägliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin. Durch die Aufnahme dieser Regelung entsprechend § 37 Betriebsverfassungsgesetz (Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis) soll teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an ganztägigen Veranstaltungen erleichtert werden.

Zu Nummer 12**§ 23 a Ausschüsse**

Der Kirchengerichtshof der EKD hat in seinem Beschluss II-0124/L24-05 vom 31. Oktober 2005 festgestellt, dass eine Dienststellenleitung über die Informationspflicht in wirtschaftlichen Fragen hinaus verpflichtet ist, dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr entsprechende Unterlagen zur wirtschaftlichen Lage der Dienststelle auszuhändigen. Hierzu zählt der KGH.EKD geprüfte und testierte Jahresabschlüsse, Ergebnisrechnungen für alle Teileinrichtungen, Wirtschaftspläne für alle Teileinrichtungen für das laufende Jahr sowie Aufstellungen der vereinbarten Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte für einzelne Teileinrichtungen.

Durch die nun vorgenommene Ergänzung von § 23a Absatz 2 Sätze 3 ff. MVG.EKD wird das allgemeine Informationsrecht des Ausschusses für Wirtschaftsfragen als Grundlage für die Erörterung wirtschaftlicher Fragen mit der Dienststellenleitung sowie die Beratung der Mitarbeitervertretung konkretisiert. Die Regelung entspricht weitgehend § 106 Betriebsverfassungsgesetz (Wirtschaftsausschuss).

Zu Nummer 13**§ 26 Beschlussfassung**

a) - c) Bei der Ergänzung von § 26 Absatz 2 MVG.EKD um einen neuen Satz 2 handelt es sich um die deklaratorische Feststellung, dass Anträge abgelehnt sind, die der Mitarbeitervertretung zur Beschlussfassung vorliegen und die nicht die erforderliche Mehrheit nach Satz 1 erhalten.

d) Bei der Änderung in § 26 Absatz 2 Satz 4 MVG.EKD handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 14**§ 27 Sitzungsniederschrift**

Nach § 23a MVG.EKD kann die Mitarbeitervertretung die Bildung von Ausschüssen beschließen und ihnen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. Für die Sitzungen dieser Ausschüsse sollen die selben Erfordernisse und Verfahrensvorschriften zu Sitzungsniederschriften gelten wie für die Sitzungen der Mitarbeitervertretung.

Zu Nummer 15

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

Das Reisekostenrecht des Bundes sieht seit einigen Jahren bei der Gewährung von Reisekosten keine Differenzierung mehr nach der jeweiligen Eingruppierung im Arbeitsverhältnis vor. Auch sind aufgrund der Modifizierungen im Tarif- und Arbeitsrecht die früheren Vergütungsgruppen in Entgeltgruppen übergeleitet worden. Die Regelung des § 30 Absatz 4 Satz 3 MVG.EKD wird aus diesen Gründen ersatzlos gestrichen.

Zu Nummer 16

§ 31 Mitarbeiterversammlung

Die Mitarbeitervertretung hat nach § 31 Absatz 5 MVG.EKD im Regelfall die Dienststellenleitung zu den Mitarbeiterversammlungen unter Bekanntgabe der Tagesordnung einzuladen. Hierdurch wird der Dienststellenleitung die Möglichkeit eröffnet, ihrer grundsätzlichen Verpflichtung auf jährliche Information über die Entwicklung der Dienststelle in der Mitarbeiterversammlung nachzukommen.

In begründeten Ausnahmefällen ist es bislang der Mitarbeitervertretung nach pflichtgemäßem Ermessen gestattet, eine Mitarbeiterversammlung ohne Dienststellenleitung durchzuführen. Diese Möglichkeit des Ausschlusses ist nicht mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vereinbar. § 31 Absatz 5 Satz 1 MVG.EKD wird dahingehend geändert, dass die bisherige Soll-Bestimmung geändert wird und künftig die Dienststellenleitung zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung einzuladen ist. Die Regelung entspricht § 43 Betriebsverfassungsgesetz (Regelmäßige Teilnahme des Arbeitgebers an Betriebs- und Abteilungsversammlungen).

Daneben wird die Möglichkeit, die Dienststellenleitung bei der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte von der Mitarbeiterversammlung ausschließen zu können, ergänzend aufgenommen. § 31 Absatz 2 Satz 3 und Absatz 5 Satz 3 MVG.EKD werden entsprechend angepasst bzw. gestrichen.

Zu Nummer 17

§ 33 Grundsätze der Zusammenarbeit

§ 33 Absatz 2 Satz 1 MVG.EKD sah bisher vor, dass Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal im Jahr, zu Besprechungen allgemeiner Fragen zusammenkommen sollen. Diese Mindestvorschrift wird nun aufgrund des tatsächlichen Bedarfs an häufigeren Besprechungen dahingehend geändert,

dass Besprechungen künftig mindestens einmal im Halbjahr stattfinden sollen. Ein engerer Zeitabstand ist nicht zu empfehlen, da dies möglicherweise zu einer Überforderung der beteiligten Gesprächspartner führen kann.

Zu Nummer 18

§ 38 Mitbestimmung

a) aa) Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, darf von der Dienststellenleitung erst dann vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu dieser Maßnahme vorliegt oder diese Zustimmung kirchen-gerichtlich ersetzt wurde. In § 38 Absatz 3 MVG.EKD ist geregelt, dass eine Maßnahme als gebilligt anzusehen ist, wenn die Mitarbeitervertretung nach Unterrichtung durch die Dienststelle nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Diese Frist von zwei Wochen kann von der Dienststellenleitung in dringenden Fällen abgekürzt werden. Jedoch war bisher nicht geregelt, in welchem Umfang eine Kürzung vorgenommen werden kann. Durch eine ergänzende Regelung in § 38 Absatz 3 Satz 2 MVG.EKD wird nun festgestellt, dass die Frist bis auf drei Arbeitstage abgekürzt werden kann.

a) bb), a) cc) u. b) Die Mitarbeitervertretung kann nach § 38 Absatz 2 Satz 2 MVG.EKD die Erörterung der beabsichtigten Maßnahmen mit der Dienststellenleitung verlangen. Hat die Mitarbeitervertretung die Erörterung rechtzeitig verlangt, so tritt die Zustimmungsfiktion nach § 38 Absatz 3 Satz 1 MVG.EKD nicht ein (s. hierzu auch Beschluss des Kirchengerichtshof der EKD II 0124/L22-05 vom 8. August 2005).

Die Dienststellenleitung sollte im Rahmen der Erörterung jedoch über Umstände und Tatsachen der Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung informiert werden. Diese Information dient der Abwägung, ob sie der Haltung der Mitarbeitervertretung folgen kann oder ob nach § 38 Absatz 4 MVG.EKD das Kirchengericht angerufen wird. Um hier eine Klarstellung der bisherigen unbefriedigenden Regelung zu erreichen, wird § 38 Absatz 3 MVG.EKD mit Satz 6 um die Regelung ergänzt, dass im Fall der Erörterung die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als erteilt gilt, wenn diese die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. § 38 Absatz 4 MVG.EKD wird entsprechend angepasst, da nun auch im Fall der Erörterung eine schriftliche Weigerung vorliegen muss, bevor die Dienststellenleitung das Kirchengericht anrufen kann.

In § 38 Absatz 3 Satz 7 MVG.EKD wird das Schriftformerfordernis bei Abschluss der Erörterung zur Klarstellung ergänzend aufgenommen.

Zu Nummer 19

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

a) In § 40 Buchstabe d) MVG.EKD ist das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen bei der Festlegung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage geregelt. Die entspre-

chenden Festlegungen betreffen Gruppen der oder die gesamte Mitarbeiterschaft bzw. in verschiedenen Dienststellen oder Funktionsbereichen die dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und haben damit einen regelnden Charakter.

Der kollektive Bezug dieses Mitbestimmungsrechts umfasst somit auch die Regelung des Musters für den Dienstplan der Einrichtung. § 40 Buchstabe d) MVG.EKD wird daher ergänzt um das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen.

b) u.c) In kirchlichen und diakonischen Einrichtungen gewinnt das betriebliche Vorschlagswesen zunehmend an Einfluss. § 40 MVG.EKD wird um das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen zu Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen ergänzt. Die Regelung entspricht § 87 Absatz 1 Ziffer 12 Betriebsverfassungsgesetz (Mitbestimmungsrechte).

Zu Nummer 20

§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Im Rahmen der Modifizierungen des Tarif- und Arbeitsrechts sind durch die Überleitung der früheren Vergütungsgruppen in Entgeltgruppen auch die bisher zugehörigen Fallgruppen entfallen. Eingruppierungen erfolgen künftig nur noch in die nach dem Überleitungsrecht festgelegten Entgeltgruppen. Eine weitere Differenzierung dieser Entgeltgruppen ist bislang nicht vorgesehen. Weiterhin wird die Umgruppierung dogmatisch als Eingruppierung gesehen. Aufgrund des Wegfalls der Vergütungs- und Fallgruppen wird § 42 Buchstabe c) MVG.EKD entsprechend geändert.

Zu Nummer 21

§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

a) § 43 Buchstabe d) MVG.EKD regelt das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen mit dem Hinweis auf „familien- oder arbeitsmarktpolitische Gründe“. Aufgrund der inzwischen vielschichtigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung erscheint der vorstehend benannte Hinweis nicht mehr angebracht. In § 43 Buchstabe d) MVG.EKD wird der Klammerzusatz entsprechend gestrichen.

b) In den vergangenen Jahren wurde in vielen Bereichen das Tarif- bzw. Arbeitsrecht umfassend modifiziert. Nachdem bereits im Dienst- bzw. Beamtenrecht das Instrument der Zuweisung (s. auch § 57 KBG.EKD) zur Anwendung kam, wurden entsprechende Regelungen nun auch im Arbeitsrecht aufgenommen (s. auch § 4 Tarifvertrag öffentlicher Dienst – TVöD). Bei Zuweisungen handelt es sich bei Fortsetzen des bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisses i. d. R. um eine vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten

im In- und Ausland außerhalb des Geltungsbereiches der jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen.

Aufgrund dieser Modifizierungen ist es deshalb erforderlich, in § 43 Buchstabe l) MVG.EKD neben der Versetzung oder Abordnung auch das Instrument der „Zuweisung“ aufzunehmen.

c) § 43 Buchstabe r) MVG.EKD regelt bisher das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei ihrer oder seiner Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand ausdrücklich beantragt hat. Zum besseren Verständnis wird diese Formulierung dahingehend geändert, dass die Mitarbeitervertretungen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht haben, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte gegen ihren oder seinen Willen in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand versetzt wird.

Zu Nummer 22

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 50 Absatz 1 MVG.EKD regelt bisher, dass in Dienststellen, in denen nicht nur vorübergehend mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der oder die Stellvertreter oder Stellvertreterinnen in einer Versammlung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfolgen hat. In der Praxis hat es sich gezeigt, dass schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an dieser Versammlung nur schwer oder gar nicht möglich war und sie somit ihr Wahlrecht nicht ausüben konnten. Aus diesem Grund soll diesen Mitarbeitenden die Teilnahme an der Wahl erleichtert werden. § 50 Absatz 1 MVG.EKD wird dahingehend geändert, dass die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr an das Abhalten einer entsprechenden Versammlung gebunden wird.

Zu Nummer 23

§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Mit der Novellierung des MVG.EKD im Jahr 2002 wurde geregelt, dass die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Aufgaben nach staatlichem Recht wahrnimmt. Zur Konkretisierung dieser Bestimmung wird nun der Verweis auf § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX und den Status der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 2 MVG.EKD im § 51 Absatz 1 MVG.EKD aufgenommen.

Zu Nummer 24

§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nach § 52 Absatz 1 MVG.EKD die Rechte und Pflichten nach § 19 MVG.EKD (Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung), § 20 MVG.EKD (Freistellung von der Arbeit), § 21 MVG.EKD (Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz) und § 22 MVG.EKD (Schweigepflicht) entsprechend. Dieser Rechte- und Pflichtenkreis soll nun ergänzt werden um die Vorschriften des § 28 MVG.EKD (Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz) und § 30 MVG.EKD (Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung). § 52 Absatz 1 MVG.EKD wird um den Verweis auf diese beiden Vorschriften ergänzt.

Zu Nummer 25

§ 57 Bildung von Kirchengerichten

Die Neufassung des § 57 Absatz 1 MVG.EKD soll den Gliedkirchen entgegenkommen, die eine Zuständigkeit des Kirchengerichts der EKD vorsehen möchten. Aufgrund der Novellierung des Kirchengesetzes über das Mitarbeitervertretungsrecht in der UEK (MAVG) sind dies derzeit die Union Evangelischer Kirchen in der EKD selbst, die Ev. Landeskirche Anhalts und die Pommersche Ev. Kirche.

Zu Nummer 26

§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die Neufassung des § 57a Nummern 1 bis 4 MVG.EKD soll den Gliedkirchen entgegenkommen, die eine Zuständigkeit des Kirchengerichts der EKD vorsehen möchten, und stellen eine Folgeänderung aus der Änderung des § 57 Absatz 1 MVG.EKD dar. Durch die ergänzende Regelung in § 57a Nummer 5 MVG.EKD soll der bisherigen Unklarheit über die Zuständigkeit der erstinstanzlichen Kirchengerichte in Verfahren, in denen eine Dienststelle einer überregionalen Diakonievereinigung beteiligt ist, die das MVG.EKD anwendet, abgeholfen und die Zuständigkeit des Kirchengerichts der EKD begründet werden.

Zu Nummer 27

§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

Die Dauer der Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts wird an die Bestimmung des § 9 Absatz 4 Kirchengerichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (KiGG.EKD) angeglichen. Die Angleichung soll nicht in der laufenden Amtszeit, sondern erst mit der kommenden Besetzung des Kirchengerichts erfolgen.

Zu Nummer 28

§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

a) In § 61 Absatz 4 Satz 2 MVG.EKD ist die Kostenübernahme für den Beistand der Beteiligten bei Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz gere-

gelt. Diese Regelung ist nicht konform mit § 30 MVG.EKD, in dem die Kostenübernahme für die Mitarbeitervertretung, die Geschäftsführung, die Beiziehung sachkundiger Personen etc. geregelt ist. Zur Schaffung einer einheitlichen Kostenabwicklung in § 61 Absatz 4 Satz 2 MVG.EKD wird anstelle der bisherigen Bestimmung ein Verweis auf § 30 MVG.EKD aufgenommen.

b) In § 61 Absatz 9 Satz 2 MVG.EKD ist die Kostenübernahme für die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig sind, geregelt. Diese Regelung ist ebenfalls nicht konform mit § 30 MVG.EKD (s. vorstehende Ausführungen zu § 61 Absatz 4 MVG.EKD). Zur Schaffung einer einheitlichen Kostenabwicklung in § 61 Absatz 9 Satz 2 MVG.EKD wird anstelle der bisherigen Bestimmung ein Verweis auf § 30 MVG.EKD aufgenommen und Satz 3 gestrichen.

Zu Nummer 29

§ 63 Rechtsmittel

Mit dem Vierten Änderungsgesetz zum MVG.EKD wurden ab 1. Januar 2004 nicht mehr die Bestimmungen der Verwaltungsgerichtsordnung der Bundesrepublik Deutschland, sondern die Regelungen über das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren (§§ 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz) entsprechend angewendet. In Annäherung an die zwischenzeitlich auch eingetretenen Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz werden die § 63 Absätze 1 und 2 MVG.EKD ergänzt.

Zu Artikel 2

Bekanntmachungsermächtigung

Artikel 2 erhält die erforderliche Schlussvorschrift zur Bekanntmachung der Neufassung des MVG.EKD nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amtsblatt der EKD.

Zu Artikel 3

Inkrafttreten

Artikel 3 erhält die erforderliche Schlussvorschrift zum Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes.