

Info Tag 2024

Informationen für Mitarbeitervertretungen
Schwerpunkt MVG Novellierung

MAV
Gesamtausschuss



Verlauf des InfoTages



Begrüßung und Einführung in die Themen

- Hinweisgeberschutzgesetz, § 5 Novellierung MVG EKD bezogen auf die Fusionen EKIR (Referent Dr. Klostermann)
- MVG Novellierung 2024 – Endfassung
- Die Zukunft der Regio MAVen in der EKIR
- 🚲 Dienstradleasing
- 🕒 Zeitwertkonten
- 🚆 Deutschlandticket
- GesA Fortbildungskatalog 2024

Mitarbeitervertretungsgesetz

Novellierung zum 1.1.2024

§ 5 Mitarbeitervertretungen Alt



• § 5 Absatz 2 Bildung von gemeinsamen MAVen

- Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist. ²Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. ³In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

§ 5 Mitarbeitervertretungen

- § 5 Absatz 2 Bildung von gemeinsamen MAVen
*Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn dies die jeweiligen **Mehrheiten** der in den Mitarbeiterversammlungen **anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen** und darüber **Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes.** Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll*

§6b Gesamtmitarbeitervertretung



Es wird ein neuer § 6b eingeführt:

Größere Einrichtungen nimmt die Regelung (laut Regelung Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbände gemäß § 6a Absatz 1 MVG-EKD) **ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.** In solchen Einrichtungen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des **Aufsichtsorgans** der Einrichtung **zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.**

Die **nähere Ausgestaltung** soll noch durch eine **„verbindliche verbandliche Regelung“** durch das **Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE)** bestimmt werden. Diese Regelung kann eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen.

§ 8 Zusammensetzung Alt

1) ¹Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5 –	15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16 –	50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 –	150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 –	300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 –	600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 –	1000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1001 –	1500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1501 –	2000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

²Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.



§ 8 Zusammensetzung

1) ¹Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5 –	15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16 –	50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 –	150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 –	300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 –	600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 –	1000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1001 –	1500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1501 –	2000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

²Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

1a) Stehen nicht ausreichend Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelnwertes nach Absatz 1. Eine Nachwahl ist in den ersten drei Jahren der Amtszeit möglich.

§ 16 Neu- und Nachwahl der MAV vor Ablauf der Amtszeit Alt

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a. (weggefallen)
- b. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ²Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. ³Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.

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

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a. (weggefallen)
- b. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. **Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr**, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe b) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist

. ³Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Bгүйntigungsverbot, Arbeitsbefreiung Alt

(3) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. ²Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. ³Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. ⁴Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Bгүйntigungsverbot, Arbeitsbefreiung



(3) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. ²Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. **Über die Verteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungen und Lehrgängen auf die Mitglieder kann die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird**

⁴Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

Zukunft der Regio MAVen

Vorbemerkungen

Wenn es in Zukunft notwendig sein soll Regio MAV weiterhin zu haben, die als Netzwerk der örtlichen MAVen in Kirchenkreisen bestehen, dann braucht es eine bessere gesetzliche Absicherung.

Hierzu hat der Gesamtausschuss die Ausführungsverordnung neu gefasst. Diese liegt zur Prüfung beim Landeskirchenamt.

Es soll davon ausgegangen werden, dass diese Änderungen in diesem Jahr noch zur Umsetzung kommen.

Die gelb unterlegten Wörter sind die Neueinfügungen in die Ausführungsverordnung.

Entwurf

Ausführungsverordnung zur Bildung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen (AVO-MVG) Vom 2011 geändert durch Beschluss der Kirchenleitung 14.3.2014

• § 4

Regionale Mitarbeitervertreterversammlungen

-
- (1) Die Mitarbeitervertretungen kirchlicher und diakonischer Einrichtungen entsenden jeweils ein Mitglied zu regelmäßigen regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen. Diese dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch sowie der Organisation der Fortbildung und sollen mindestens **zweimal** im Jahr stattfinden. Über den räumlichen Bereich verständigen sich die Mitarbeitervertretungen, sie informieren die Superintendentinnen und Superintendenten sowie die Dienststellenleitungen der rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtungen. Er umfasst in der Regel mindestens den Bereich eines Kirchenkreises, möglichst den Bereich mehrerer Kirchenkreise. Maßgebend für die räumliche Zuordnung ist der jeweilige Sitz der Dienststellenleitung, im Falle des § 3 Absatz 2 MVG.EKD der Sitz des Dienststellenteiles.

Ausführungsverordnung - Entwurf

- (2) Die regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen wählen für die Dauer der allgemeinen Amtszeit der Mitarbeitervertretungen nach § 15 MVG.EKD eine Sprecherin oder einen Sprecher. Diese laden zu den Sitzungen ein, sind für die Organisation nach Absatz 1 verantwortlich und leiten die Zusammenkünfte. Für die Sprecherinnen und Sprecher wird jeweils eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt. **Dabei sollen der Vorsitz und Stellvertretung jeweils aus Mitarbeitenden der Ev. Kirche im Rheinland und dem Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. besetzt werden.**
- **(4) Die Sprecherinnen und Sprecher der regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen treten bis zu zwei Mal jährlich mit dem Gesamtausschuss zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen.**

Ausführungsverordnung - Entwurf

- (5) Regionale Mitarbeitervertreterversammlung und Superintendent bzw. Superintendentin und die/der **Diakoniepfarrer*in (§5 und 6 aus Diakoniegesetz 380)** kommen einmal im Jahr bei Bedarf häufiger zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft zusammen.
- (6) Sofern keine Regionale Mitarbeitervertreterversammlung besteht, beruft der jeweils zuständige Kirchenkreis in Zusammenarbeit mit dem Gesamtausschuss, unverzüglich eine Versammlung der regionalen Mitarbeitervertretungen zur Wahl eines Sprechers/einer Sprecherin der regionalen Mitarbeitervertreterversammlung ein. Kommt die Bildung einer Versammlung nicht zu Stande, ist nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Versammlung einzuberufen.
- (7) Zu den Tagungen der Kreissynoden werden die Sprecherinnen und Sprecher der regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen als beratende Mitglieder eingeladen. Die Sprecherin/der Sprecher der regionalen Mitarbeitervertreterversammlung soll als berufenes Mitglied gemäß Artikel 99 KO angemessen berücksichtigt werden.
-

Dienstradleasing
Zeitwertkonten
Deutschlandticket

Dienstradleasing

Business Bike

Zeitwertkonten

[Zeitwertkonten](#) zusammenfassend erklärt.

Deutschlandticket

[Deutschlandticket als Jobticket](#)

GesA Fortbildungen 2024

[Fortbildungskatalog](#)