

Kirchenamt der EKD  
Az.: 2705/9D.126  
Hannover, 11.06.2013



**Rat der EKD**

**Vorlage für die 37. Sitzung  
am 28./29. Juni 2013  
in Berlin**

**Betreff:** Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD (MVG.EKD 2013)

**Bearbeitender Referent:** Detlev Fey

**Bisher in dieser Sache vorgelegtes Material:**

1. Vorlage für die 34. Sitzung am 22. März 2013
2. Information zur 36. Sitzung am 31. Mai 2013

**Beschlussvorschlag:**

1. Der Rat nimmt die Informationen über die wesentlichen Änderungswünsche und Forderungen der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft sowie des Verbandes der Diakonischen Dienstgeber in Deutschland e. V. zur Kenntnis.
2. Er beabsichtigt vorbehaltlich einer zustimmenden Stellungnahme der Kirchenkonferenz folgende Ergänzungen bzw. Änderungen in der 34. Sitzung am 22. März 2013 beschlossenen Fassung des Entwurfs des Kirchengesetzes aufzunehmen:
  - a) ...

**Anlagen:** keine

**Begründung/Erläuterungen:**

Der in der 34. Sitzung des Rates am 22. März 2013 in das Gesetzgebungsverfahren eingebrachte Entwurf des MVG.EKD 2013 ist Anfang April im üblichen Verfahren an die Gliedkirchen, die Diakonie und die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft sowie der Dienstgeber gegangen. Aus dem Kreis der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft sowie der Dienstgeber sind umfangreiche Stellungnahmen mit einer Fülle von Detailvorschlägen für Veränderungen und Ergänzungen des bestehenden MVG.EKD eingegangen. In einer Anhörung am 6. Juni 2013 sind die Interessenvertretungen darum gebeten worden, die aus ihrer Sicht besonders grundsätzlichen oder wesentlichen Änderungsvorschläge zu benennen, um damit die Diskussion im Rat und in der Kirchenkonferenz auf diese Punkte konzentrieren zu können.

1. Wesentliche Wünsche und Forderungen der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft

a) Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche als Voraussetzung für das passive Wahlrecht

§ 10 Abs. 1 Buchst. b) MVG.EKD benennt als eine der Voraussetzungen für das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung die Mitgliedschaft in einer Kirche, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Nach dieser Regelung ist den Gliedkirchen eine „anderweitige“ Regelung möglich. Diese „ACK-Klausel“ gilt in 11 der 20 Gliedkirchen. Neun Gliedkirchen sehen diese Voraussetzung nicht vor bzw. lassen unter unterschiedlichen Voraussetzungen und in unterschiedlichen Verfahren Ausnahmen davon zu.

Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft werten diese Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung als nicht mehr zeitgemäß. Nach ihrer Position sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die berufliche Mitarbeit in Kirche und ihrer Diakonie eingestellt werden, auch das grundsätzliche Recht haben, Mitglied der Mitarbeitervertretung zu werden. Weiter wird von der Mitarbeiterseite auf die größer werdenden Schwierigkeiten hingewiesen, in Regionen mit geringer Kirchenmitgliedschaft und dementsprechend mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Kirchenmitgliedschaft, Verständnis für die ACK-Klausel einzuwerben. Dabei wird von den Interessenvertretungen auf die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche verwiesen, die eine derartige Wählbarkeitsvoraussetzung nicht aufweist.

b) Eigenständige Rechte der Gewerkschaft im Mitarbeitervertretungsrecht

Der überwiegende Teil der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft fordert, den Gewerkschaften im Mitarbeitervertretungsrecht eigenständige Rechte zuzuweisen, wie dies im Betriebsverfassungsgesetz, z.B. bei der Wahl des Betriebsrats, in Bezug auf die Sitzungen des Betriebsrats und die Betriebsversammlung vorgesehen ist.

Die Arbeitsrechtsreferentenkonferenz votiert hier eindeutig dafür, es bei dem bisherigen Prinzip der Personenwahl im Mitarbeitervertretungsrecht zu belassen. Selbstverständlich haben auch im kirchlichen Bereich die Gewerkschaften Zutritts- und Informationsrechte. Es wäre aber unter anderem aufgrund des niedrigen Organisationsgrads sachlich nicht gerechtfertigt, ihnen eigenständige Rechtspositionen und Ansprüche im Mitarbeitervertretungsrecht zuzuweisen. Dies ist auch in der Mitarbeitervertretungsordnung für die katholische Kirche und ihre Caritas nicht der Fall.

c) Regelung über eine Einigungsstelle für Regelungsstreitigkeiten

Zwischen Betriebs- und Personalräten bzw. Mitarbeitervertretungen einerseits und den Betriebs- bzw. Dienststellenleitungen andererseits existieren zwei unterschiedliche Formen sachlicher Konflikte: Regelungs- oder Rechtsstreitigkeiten. Bei Regelungsstreitigkeiten handelt es sich um Auseinandersetzungen innerhalb der Mitbestimmung, in denen es um die sachliche Angemessenheit beabsichtigter Regelungen geht, wie etwa die Festlegung von Arbeitszeiten. Zur Entscheidung der Regelungsstreitigkeiten sieht § 76 BetrVG Einigungsstellen vor, wogegen Rechtsstreitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

in staatlichen Gerichten für Arbeitssachen zugewiesen sind. Auch im Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes sind Regelungsstreitigkeiten Einigungsstellen übertragen (vgl. stellv. § 69 Abs. 3 i.V.m. § 71 BPersVG). Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft halten Einigungsstellen für praxisnäher. Sie sind der Auffassung, dass sich die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen auf juristische Fragen konzentrieren; die Einigung bei Sachkonflikten könnte besser durch für die Dienststelle oder Einrichtung bestellte Einigungsstellen erfolgen. Wie auch im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sollten die Einigungsstellen paritätisch mit Vertretern/innen der Mitarbeiterseite einer- und der Dienststellenleitungsseite andererseits besetzt werden. Den Vorsitz sollte eine neutrale Person erhalten, auf die sich beide Seiten verständigen. Die Einigungsstellen sollten wie auch im säkularen Recht abschließend entscheiden.

Die Einführung von Einigungsstellen würde sich für die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen entlastend erweisen. Dagegen stiege der Aufwand in den Dienststellen und Einrichtungen für den Betrieb der Einigungsstellen, wobei dieser Aufwand auch außerhalb des kirchlichen Bereiches anfällt.

Eine vermittelnde Lösung könnte darin bestehen, Einigungsstelle auf der Basis von Dienstvereinbarungen zu ermöglichen. Auf diesem Wege könnten die Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitungen einvernehmlich entscheiden, ob sie von dem Instrument der Einigungsstelle Gebrauch machen.

#### d) Erhöhung der Freistellungsansprüche

Die Freistellungsansprüche der Mitarbeitervertretung sind, wie auch im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, gestaffelt geregelt. So ist nach § 20 Abs. 2 in Dienststellen mit in der Regel 151 bis 300 Mitarbeitern/innen ein Mitglieder Mitarbeitervertretung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freizustellen sowie in Einrichtungen mit 301 bis 600 Mitarbeitern/innen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Zumindest seit dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 27.7.2001 (BGBl. I S 1852) liegen die meisten Staffelnwerte des MVG.EKD unter denen des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Mitarbeiterseite fordert hier eine stärkere Angleichung.

Eine vermittelnde Lösung könnte hier darin bestehen, die „Teilzeitklausel“ des § 20 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD zu streichen, nach der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden bei der Ermittlung des der Freistellung zugrundeliegenden Zahlenwertes nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden (somit zählt z.B. eine 10-Stunden-Kraft bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden lediglich mit dem Faktor 0,25). In ihren Stellungnahmen weist die Mitarbeiterseite darauf hin, dass diese „Teilzeitklausel“ von der Sache her nicht begründet ist, da diese Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter für die Mitarbeitervertretungen nicht weniger Arbeit als andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursachen. Sowohl das Betriebsverfassungs- als auch das Personalvertretungsgesetz kennen keine vergleichbare Vorschrift.

e) Unternehmenswirkung/Unternehmensmitbestimmung

Im Rahmen der Einbringung des Entwurfes in das Gesetzgebungsverfahren am 22. März 2013 hatte der Rat entschieden, keine Vorschriften über eine Unternehmensmitbestimmung/Unternehmensmitwirkung in das Kirchengesetz aufzunehmen, sondern dass Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. zu bitten, in einer Richtlinie den diakonischen Einrichtungen zu empfehlen, den Mitarbeitervertretungen Mitwirkungsmöglichkeiten in Aufsichtsorganen einzuräumen.

Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft halten eine derartige Richtlinienlösung für nicht zufriedenstellend und fordern eine Aufnahme derartigen Möglichkeiten als Rechtsansprüche in das Kirchengesetz.

f) Wegfall der Zustimmungsfiktion bei der Mitbestimmung

In den Verfahrensvorschriften über die Mitbestimmung in § 38 MVG.EKD ist vorgesehen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als erteilt gilt, wenn diese nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang eines Mitbestimmungsantrages der Dienststellenleitung ihre Zustimmung erteilt oder verweigert. Gleiches gilt nach dem Abschluss eines Erörterungsverfahrens über die mitbestimmungspflichtigen Sachverhalte. Die Mitarbeiterseite wünscht hier, dass in den Regelungsangelegenheiten – somit den Fällen der Mitbestimmung, in der es um die sachliche Angemessenheit von Regelungen und nicht deren Rechtmäßigkeit geht – die Zustimmungsfiktion entfallen sollte. Damit wäre über den Sachverhalt so lange zu verhandeln, bis eine Einigung hergestellt ist.

Demgegenüber ist die Arbeitsrechtsreferentenkonferenz der Auffassung, dass die Regelung über die Zustimmungsfiktion der Rechtsklarheit und der Verfahrensbeschleunigung dient.

2. Wünsche bzw. Forderungen des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland

Aus seiner umfangreicheren schriftlichen Stellungnahme hebt der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. folgende Punkte als besonders wesentlich hervor:

a) Umwandlung des eingeschränkten Mitbestimmungsrechts bei ordentlichen Kündigungen in ein Mitberatungsrecht

Bislang unterliegt die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit nach § 421 Buchst. b MVG.EKD dem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Dies berechtigt die Mitarbeitervertretung dazu, ihre Zustimmung zu einer Kündigung zu verweigern, wenn sie die beabsichtigte Kündigung für rechtswidrig hält und dies begründet. In diesem Fall darf die Kündigung nicht ausgesprochen werden, bis das Kirchengengericht über die Zustimmungsersetzung entschieden hat. Stellt das Kirchengengericht fest, dass die beabsichtigte Kündigung rechtswidrig wäre, darf diese nicht ausgesprochen werden. Der Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland e.V. legt in sei-

ner Stellungnahme dar, dass er statt des eingeschränkten Mitbestimmungsrechts ein niederschwelligeres Mitberatungsrecht für sachgerechter und praxisorientierter hält.

b) Freistellung des einschlägigen Arbeitsrechts durch die Mitarbeitervertretung

Der Verband schlägt vor, die Frage nicht mehr unter die eingeschränkte Mitbestimmung fallen zu lassen, welches Tarif- bzw. Arbeitsvertragsrecht in einer Einrichtung anzuwenden ist.

c) Feststellung des einschlägigen Arbeitsrechts durch die Kirchengerichte

Die Kirchengerichte erster Instanz sowie der Kirchengerichtshof der EKD sollen nach den Vorstellungen des Verbandes nicht mehr über die Anwendbarkeit des kirchlichen Tarifrechts im streitbefangenen Einzelfall entscheiden.

Die Forderungen des Verbandes entsprechen nicht der Zielstellung der Synode aus der Kundgebung vom 9. November 2011 „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung kirchlichen Arbeitsrechts“, nach der die Rechte der Mitarbeitervertretungen gestärkt werden sollen. Von daher haben die Forderungen bislang keine Aufnahme in den Entwurf des Kirchengesetzes gefunden.

**Gleichstellungs-/Genderaspekte:**

./.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Die finanziellen Auswirkungen bestimmen sich danach, ob und welche der Wünsche und Forderungen Aufnahme in das Mitarbeitervertretungsgesetz finden.

