

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

**Nichtamtliche Begründung**

**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 Kirchengengerichtshofs 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**

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 Aufsichtsorgans 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. Demnach 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 praxistgerecht 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 interimistischen 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 bemessen 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](http://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-EKD

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.

## 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 (SchwbVVO).

#### 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.