

# **Nichtamtliche Begründung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (MVG-EKD)**

**Vom 13. November 2013**

**(ABl.EKD S. 425)**

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 S. 425

## **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 Bundesverfassungsgericht 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 ratiertlich 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 Strei-

tigkeiten 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 Dienst-

stelle 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 Kirchengenichte 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

kung 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“ klargelegt, 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 Absatzes 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 glied-

kirchlichen diakonischen Werke angehören. Mit der Inkompatibilitätsregelung sollen Interessenkonflikte vermieden werden.

### **27. § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kircheng Gerichtshofes 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 Kircheng-richte 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 kirchenggerichtlichen 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 kirchenggerichtlichen Beschlüsse zu gewährleisten. Aus Grün-

den 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.