

Stellungnahme

der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen (Buko) zum

ENTWURF

Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Vorbemerkung

Der vorliegende Gesetzentwurf begegnet schweren Bedenken. Er ist nicht geeignet, die bekannten mitbestimmungsrechtlichen Defizite aufzuheben. Die EKD entfernt sich mit diesem Gesetz weiter vom mitbestimmungsrechtlichen Standard in der Bundesrepublik (Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz und 16 Landespersonalvertretungsgesetze, aber katholische MAVO-Rahmenordnung). Insbesondere für den Bereich der Diakonie wird damit der Anspruch, durch Mitbestimmung Grundrechte auch im Arbeitsleben wirksam werden zu lassen, fallen gelassen. Und dies obwohl angesichts von Arbeitskräftemangel, ökonomischen Druck und den noch unabsehbaren Folgen der Digitalisierung wirksame Teilhabe nicht nur demokratischen Anforderungen entspricht – die wirksame Teilhabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte vielmehr Ausdruck des die diakonische Arbeit prägenden Leitbildes der Dienstgemeinschaft sein.

Zu Art. 1 Nr. 6 (= Änderung von § 6 MVG.EKD):

Besteht in einer nach § 3 II gebildeten (Teil-)Dienststelle vorübergehend keine Mitarbeitervertretung, nimmt die Gesamtmitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr. Diese subsidiäre Zuständigkeit soll auf 6 Monate begrenzt werden mit der Folge, dass anschließend die am Sitz des Trägers zuständige (örtliche) Mitarbeitervertretung zuständig wird.

Diese Regelung widerspricht den praktischen Anforderungen. Zum einen führt der Wechsel der Zuständigkeit nach 6 Monaten zu einer zusätzlichen (Kosten-)Belastung, weil eine erneute Einarbeitung erforderlich wird. Zum anderen entstehen gerade bei großen diakonischen Einrichtungen erhebliche Probleme. Bei bundesweit tätigen Einrichtungen (z. B. Johanniter Unfallhilfe e.V.) besteht die am Sitz der Einrichtung gebildete Mitarbeitervertretung in der Regel nur aus einer geringen Anzahl von Mitgliedern, weil dort nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Verwaltung vertreten werden. Diese werden mit der zusätzlichen Zuständigkeit für eine möglicherweise sehr weit entfernte Teildienststelle überfordert.

Vor allem ist kein praktisches Bedürfnis für die geplante Änderung erkennbar. Die bisherige gesetzliche Regelung hat sich bewährt.

Zu Art. 1 Nr. 1 (= Änderung von § 15 MVG.EKD):

Nach der bisherigen gesetzlichen Regelung endet die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Jahr der allgemeinen Wahlzeit am 30.04. Es begegnet weder praktischen noch rechtlichen Bedenken, dass der Wahlvorstand bereits innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (also möglicherweise schon im Januar) zur konstituierenden Sitzung der neu gewählten Mitarbeitervertretung einlädt. Die neugewählte Mitarbeitervertretung bleibt bis zum 01.05. im Wartestand.

Die geplante Neuregelung, nach der die neugewählte Mitarbeitervertretung mit ihrer Konstituierung die Amtsgeschäfte übernimmt, wird zu erheblichen rechtlichen und praktischen Schwierigkeiten führen. Werden innerhalb eines Rechtsträgers Teildienststellen nach § 3 II neu gebildet oder aufgehoben, so wird es aufgrund der geplanten Änderungen in der Zeit zwischen Konstituierung und dem 30.04. kollidierende Zuständigkeiten geben. Aus diesem Grund sehen alle anderen Gesetze (Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze) einen einheitlichen Stichtag für den Beginn der Amtszeit vor.

Infolge von Neuwahlen kommt es regelmäßig zu einer Neuverteilung von Freistellungen. Für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber insbesondere auch für die Dienststellen, wird die Neuregelung unerträgliche Folgen haben. So haben die Dienststellen nicht einmal die Möglichkeit, im Rahmen der Dienstplanung auf neue oder wegfallende Freistellungen zu reagieren.

Die bisherige Regelung ist klar und eindeutig. Sie hat sich bewährt.

Zu Art. 1 Abs. Nr. 21 (= Änderung von § 36a MVG.EKD):

Aufgrund der bisherigen Fassung von § 36a konnte in allen Einrichtungen, unabhängig von ihrer Größe, durch Dienstvereinbarung die Zuständigkeit einer Einigungsstelle in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten begründet werden. Diese Möglichkeit wird aufgrund der geplanten Neuregelung entfallen. Dafür gibt es keine sachliche Begründung. Auch wenn nicht viele Einrichtungen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, so ist doch festzustellen, dass diese Einrichtungen sehr gute Erfahrungen mit dem Instrument der Einigungsstelle gemacht haben. Gerade in Sanierungsfällen ist die Einigungsstelle ein unverzichtbares Instrument, um eine finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legitimieren. Es gibt keinen Grund dafür, den Betriebspartnern die Möglichkeit der Bildung einer Einigungsstelle zu nehmen.

Die bisherige optionale Bildung der Einigungsstelle soll ersetzt werden durch die verbindliche Einigungsstelle für Einrichtungen mit mehr als 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So sehr die Einrichtung von verbindlichen Einigungsstellen zu begrüßen ist, so unverständlich ist die Begrenzung auf Einrichtungen mit mehr als 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – vor allem, da für alle Einrichtungen unterhalb dieses Schwellenwertes die Bildung einer Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung entfällt.

Die Funktion der Einigungsstelle liegt darin, in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten einen sozialen Ausgleich zwischen den funktionalen betrieblichen Anforderungen und dem kirchlichen Auftrag der Dienststellen einerseits und den Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzustellen. Betriebliche Mitbestimmung und damit insbesondere die Einigungsstelle dienen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dem Ziel, das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit auch im Betrieb zu verwirklichen, soweit dies mit dem Zweck des Arbeitsverhältnisses vereinbar ist. Verbindliche Einigungsstellen sind daher ein Stück Grundrechtsverwirklichung. Für den Ausschluss von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einrichtungen von bis zu 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine sachliche Rechtfertigung nicht erkennbar. Diese Differenzierung erscheint willkürlich und lässt sich mit dem Verfassungsgebot der Gleichbehandlung nicht vereinbaren.

Zu Art. 1 Nr. 23 (= Änderung von § 40 lit. d MVG.EKD):

Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist das Kernstück der Mitbestimmung. Kein Aspekt des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes nach

§ 106 GewO hat derart gravierende Auswirkungen auf die private Lebensführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch deren Familien wie die Festlegung der Arbeitszeit.

Die bisherige Regelung hat sich bewährt. Sie entspricht nahezu wörtlich den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und auch der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO). Es gibt keinen Änderungsbedarf. Praktische Schwierigkeiten bei der Beachtung dieses Mitbestimmungsrechtes ergeben sich nicht aus dem Gegenstand und der Rechtweite des Mitbestimmungsrechtes, sondern allein aus den Schwächen des Mitbestimmungsverfahrens, insbesondere dem Fristenregime des § 38 III und IV und der Verweisung der Konfliktlösung an die Kirchengenichte. Abhilfe kann die Einigungsstelle schaffen, die zeitnah Regelungen treffen kann.

In der Begründung zum Gesetzesentwurf wird darauf verwiesen, dass durch die Änderung sichergestellt werden soll, dass (nur) kollektive Fragen dem Mitbestimmungsrecht unterliegen. Die Autoren der Begründung übersehen dabei, dass die Mitbestimmungstatbestände des § 40 (organisatorische und soziale Angelegenheiten) allesamt nur dann ein Mitbestimmungsrecht einräumen, wenn ein kollektiver Bezug gegeben ist. Der Mitbestimmungskatalog des § 40 steht unter dem immanenten Vorbehalt des kollektiven Bezugs. Dies gilt für das Mitarbeitervertretungsgesetz ebenso wie für vergleichbare Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz, in den 17 Personalvertretungsgesetzen und in der katholischen MAVO-Rahmenordnung. Insoweit ist die Rechtsprechung völlig einheitlich.

Es gibt mithin keine Rechtfertigung für eine Gesetzesänderung. Die derzeit geltende Regelung ist nicht nur bewährt, ihre Ausdeutung durch die Rechtsprechung ist im Wesentlichen abgeschlossen. Die geplante Änderung wird Anlass für eine Vielzahl von kirchengerichtlichen Beschlussverfahren sein.

Die im Hinblick auf die Interessen der niedersächsischen Landeskirchen vorgesehene Ausnahme von bestimmten Mitarbeiter-Gruppen mit kurzfristig und unregelmäßig festzusetzender Arbeitszeit ist nicht erforderlich. Einerseits zeigt die Praxis, dass die (bisherige) Regelung des MVG.EKD ebenso wie die des BetrVG und auch der katholischen MAVO-Rahmenordnung keine Schwierigkeiten aufweist. Zum anderen wird übersehen, dass nach § 12 Abs. 2 TzBfG eine Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistung nur besteht, wenn die Lage der Arbeit 4 Tage im Voraus mitgeteilt wird. Das Modell des täglich disponiblen Mitarbeiters ist aufgrund staatlichen Rechts ohnehin Vergangenheit.