

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

**Kirchengesetz
zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts**

A

BESCHLUSSANTRAG

Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts

Vom ...Januar 2020

Entwurf

Die Landsynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Aufhebung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Zweiten Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG.MVG-EKD)

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG.MVG-EKD) vom 16. Januar 2015, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 15. Januar 2016, wird aufgehoben.

Artikel 2

Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen – AG.MVG-EKD)

Vom ... Januar 2020

§ 1

(zu § 2 Absatz 2)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen oder als Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft tätig sind.

§ 2
(zu § 3 Absatz 1)

Werden durch Vereinbarung oder Satzung nach dem Kirchengesetz über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in gemeinsamen Angelegenheiten und die Errichtung von Verbänden (Verbandsgesetz) Einrichtungen zur gemeinsamen Wahrnehmung von Aufgaben gebildet, gelten diese als Dienststellen im Sinne von § 3 Absatz 1 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland .

§ 3
(zu § 31 Absatz 3)

Für Personen, die gemäß § 31 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, gilt § 25 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entsprechend.

§ 4
(zu § 36a Absatz 2)

(1) Gemeinsame Einigungsstellen können für eine konkrete Regelungsstreitigkeit gebildet werden. Die Bestellung der nach § 36a Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD zu bestellenden Mitglieder erfolgt durch Vereinbarung der betroffenen Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen. Im Übrigen gilt § 36a Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entsprechend. Werden gemeinsame ständige Einigungsstellen gebildet, gelten ergänzend zu § 36a Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD die Absätze 2 bis 7.

(2) Eine ständige gemeinsame Einigungsstelle wird auf der Grundlage von inhaltsgleichen Dienstvereinbarungen in den beteiligten Dienststellen gebildet.

(3) Weitere Dienststellen können sich einer ständigen gemeinsamen Einigungsstelle auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung anschließen.

(4) Eine Dienststelle scheidet unter Einhaltung der in § 36 Absatz 5 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vorgesehenen Kündigungsfrist aus der gemeinsamen Einigungsstelle aus, wenn dies die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung verlangt.

(5) Die gemeinsame Einigungsstelle besteht aus der oder dem Vorsitzenden und zwei ständigen beisitzenden Mitgliedern und ihren Stellvertretungen, die als ständige Mitglieder für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretungen bestellt werden. Die beteiligten Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen bestellen gemeinsam die oder den Vorsitzenden und die Stellvertretung durch inhaltsgleiche Beschlüsse. Die beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen bestellen jeweils eines der beiden ständigen beisitzenden Mitglieder und die jeweiligen Stellvertretungen. Das jeweils zweite beisitzende Mitglied wird für die konkrete Regelungsstreitigkeit jeweils von der betroffenen Mitarbeitervertretung oder gemeinsam von den

betroffenen Mitarbeitervertretungen und der betroffenen Dienststellenleitung oder gemeinsam von den betroffenen Dienststellenleitungen bestellt und soll der betroffenen Dienststelle oder einer der betroffenen Dienststellen angehören.

(6) Endet die Amtszeit eines ständigen Mitglieds der Einigungsstelle vorzeitig, bestellen die beteiligten Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen durch inhaltsgleiche Beschlüsse entsprechend Absatz 5 Satz 2 und 3 eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger für die verbleibende Amtszeit. Die Amtszeit eines ständigen Mitglieds der Einigungsstelle endet vorzeitig, wenn die beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen durch inhaltsgleiche Beschlüsse entsprechend Absatz 5 Sätze 2 und 3 eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger für die verbleibende Amtszeit bestellen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Stellvertretungen entsprechend.

(7) Die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung beantragt die Verhandlung der Regelungsstreitigkeit bei der oder dem Vorsitzenden. Diese oder dieser, im Verhinderungsfall die Stellvertretung, setzt einen zeitnahen Verhandlungstermin fest.

(8) Die Kosten für das Tätigwerden der Einigungsstelle in einer Regelungsstreitigkeit trägt die betroffene Dienststelle. Für die Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstelle gilt die vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung getroffene Regelung, soweit die Kirchenleitung nicht durch Ausführungsverordnung eine eigene Regelung getroffen hat.

§ 5 **(zu § 42 Buchstabe c)**

Gemäß § 64 Absatz 1 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD wird folgende Regelung beibehalten:

„c) Eingruppierung; Zuordnung zu den Stufen einer Entgelttabelle sowie Verlängerung oder Verkürzung von Stufenlaufzeiten, soweit dies in der für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsrechtsregelung vorgesehen ist.“

§ 6 **(zu §§ 54 und 55)**

(1) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 Buchstaben a) bis c) und e) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet.

(2) Der Gesamtausschuss besteht aus 15 Mitgliedern. Sie werden von einer Wahlversammlung gewählt. Den Mitgliedern ist die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandats ohne Minderung ihrer Bezüge zu gewähren.

Die Dienststellen erhalten auf Antrag einen finanziellen Ausgleich, der die durch die notwendige Dienstbefreiung entfallende Arbeitsleistung umfasst, sofern die Mitglieder des Gesamtausschusses nicht aus anderen Gründen freigestellt sind. Dabei werden für die Kostenerstattung je Mitglied maximal zehn Arbeitstage, bei der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden maximal 20 Arbeitstage jährlich als notwendige Dienstbefreiung nach Satz 4 berücksichtigt.

Der Gesamtausschuss kann weitere Mitglieder von Mitarbeitervertretungen mit beratender Stimme hinzuziehen.

(3) In die Wahlversammlung entsendet jede regionale Mitarbeitervertreterversammlung nach Absatz 6 so viele Mitglieder, wie sie Kirchenkreise umfasst.

(4) Der Gesamtausschuss wird jeweils bis zum 30. September des Jahres gebildet, in dem die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.

(5) Die durch die Wahrnehmung der Aufgaben des Gesamtausschusses erforderlichen Kosten werden von der Evangelischen Kirche im Rheinland und dem Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. jeweils zur Hälfte getragen.

(6) Bei der Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie der Förderung der Fortbildung wird der Gesamtausschuss von regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen unterstützt. Der räumliche Bereich einer regionalen Mitarbeitervertreterversammlung umfasst das Gebiet eines oder mehrerer Kirchenkreise. Die Mitarbeitervertretungen kirchlicher und diakonischer Einrichtungen entsenden jeweils ein Mitglied zu den regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen.

(7) Für den Gesamtausschuss und die regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

(8) Das Wahlverfahren sowie weitere Einzelheiten zur Anwendung und Ergänzung der Absätze 1 bis 7 werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. durch eine Ausführungsverordnung geregelt.

§ 7

(zu § 56 und § 58 Absatz 5)

(1) Zu gerichtlichen Entscheidungen in erster Instanz wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. eine Gemeinsame Schlichtungsstelle gebildet, die aus mindestens zwei Kammern mit je drei Mitgliedern besteht, von denen je eines den Vorsitz führt.

Soweit in dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland Regelungen über das Kirchengesetz in erster Instanz getroffen sind, gelten diese für die Gemeinsame Schlichtungsstelle.

Eine Beisitzerin oder ein Beisitzer muss einer Dienststellenleitung im Sinne des § 4 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD angehören, die andere Beisitzerin oder der andere Beisitzer muss gemäß § 10 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in die Mitarbeitervertretung wählbar sein.

Die Landessynode bestimmt die Zahl der Kammern und wählt die Mitglieder.

Für jedes Mitglied sind mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Die Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

Scheidet ein Mitglied oder eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter während der Amtszeit aus, so ist auf der nächsten Tagung der Landessynode für den Rest der Amtszeit eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger zu wählen.

(2) Die Kirchenleitung kann im Benehmen mit dem Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. eine Ordnung für die Gemeinsame Schlichtungsstelle erlassen, in der neben Regelungen über die Verhandlung der Schlichtungsstelle, die Kosten und die Entschädigung auch eine Regelung über die Zuständigkeit der Kammern enthalten ist.

§ 8 **(zu § 61 Absatz 9)**

Unbeschadet der Regelung von § 61 Absatz 9 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD kann das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. nach Maßgabe seiner Satzung von seinen privatrechtlich organisierten Mitgliedern einen Ausgleich für Kosten geltend machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle entstanden sind.

Artikel 3 **Inkrafttreten**

Das Kirchengesetz tritt am 1. April 2020 in Kraft.

B

BEGRÜNDUNG

Mit dem Gesetzesentwurf wird vorgeschlagen, die aufgrund des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) vom 14. November 2018 erforderlichen Bezugnahmen und Änderungen zu regeln und die durch Öffnungsklauseln zulässigen eigenen Regelungen zu gestalten.

Inhaltsverzeichnis des Begründungsteils:

1. Anlass und Handlungsnotwendigkeit
2. Zum Gesetzentwurf im Einzelnen
 - 2.1 Zu § 4
 - 2.2 Zu § 6
3. Voten der Ständigen Ausschüsse und Stellungnahmen
 - 3.1 Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen vom 26. August 2019
 - 3.2 Innerkirchlicher Ausschuss vom 12. September 2019
 - 3.3 Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe vom 26. September 2019
 - 3.4 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 25. September 2019
 - 3.5 Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. vom 23. September 2019
4. Anlage
 - § 36a MVG-EKD in der ab 1. Januar 2020 geltenden Fassung

1. Anlass und Handlungsnotwendigkeit

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 10. November 2018 das MVG-EKD vom 12. November 2013 (ABl. EKD S. 425), durch das Erste Kirchengesetz zur Änderung des MVG-EKD geändert. Im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland Nr. 1/19 wurde die vom 1. Januar 2019 an geltende Fassung des MVG-EKD bekannt gemacht.

Mit der Bekanntmachung wurde eine Änderung der Bezeichnung des Kirchengesetzes unter Beibehaltung der Kurzbezeichnung des Gesetzes vorgenommen.

Die bis jetzt geltende Bezeichnung des Ausführungsgesetzes hat sich an der des ursprünglichen Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 12. November 2013 orientiert. Zur Sicherstellung einer eindeutigen Bezugnahme ist somit eine entsprechende Bezeichnungsänderung erforderlich. Dazu ist es notwendig, die Rechtsvorschrift aufzuheben und neu zu fassen, wobei die Kurzbezeichnung und der Zitiername gleich bleiben.

2. Zum Gesetzentwurf im Einzelnen

2.1 Zu § 4

Am 1. Januar 2020 tritt die Neufassung von § 36a MVG-EKD (s. Nr. 4 Anlage) in Kraft. Sie beinhaltet die zwingende Bildung von Einigungsstellen zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten, wenn dies die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung verlangt. Nach der bis jetzt geltenden Fassung von § 36a MVG-EKD wird eine Einigungsstelle aufgrund einer Dienstvereinbarung, das heißt nur dann gebildet, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung auf dieses Verfahren verständigt haben.

Erläuterung „Einigungsstellen“

Einigungsstellen im Sinne von § 36a MVG-EKD sind Einrichtungen, die in Regelungsangelegenheiten, die zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung streitig sind, die notwendige Einigung herbeiführen und wenn dies nicht gelingt, die nach § 38 Absatz 1 MVG-EKD erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzen bzw. nicht ersetzen.

Regelungsstreitigkeiten entstehen bei Fällen der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 40 MVG-EKD wie der Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit (§ 40 Buchstabe d) MVG-EKD) oder den Grundsätzen der Arbeitsplatzgestaltung (§ 40 Buchstabe g) MVG-EKD). In diesen Fällen hat die Mitarbeitervertretung ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht, das heißt, sie darf ihre Zustimmung nicht wie in Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nur aus Rechtsgründen sondern auch aus politischen Gründen verweigern. Hier obliegt die Schlichtung und gegebenenfalls Zustimmungsersetzung wie in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung bis jetzt dem Kirchengengericht bzw. der Schlichtungsstelle, unabhängig davon, ob es um rechtliche Fragen geht oder nicht.

Über die Einführung der Einigungsstellen sollen diese Fälle in Zukunft immer dann, wenn bei Regelungsstreitigkeiten Rechtsfragen nicht berührt sind, von den Einigungsstellen entschieden werden, wenn eine der Beteiligten - Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung - dies verlangt.

Einigungsstellen werden normalerweise auf Betriebsebene gebildet, was zu einer größeren Sachnähe, einem weniger rechtsförmlichen Verfahren und dadurch zur Möglichkeit einer zügigeren Streitschlichtung führt. Sie bestehen nach § 36a MVG-EKD aus jeweils zwei von der Mitarbeitervertretung beziehungsweise Dienststellenleitung benannten beisitzenden Mitgliedern und einer oder einem Vorsitzenden, auf die oder den sich beide Seiten einigen. Das nicht rechtsförmlich ausgestaltete Verfahren ermöglicht auch eine Minimierung des Verwaltungsaufwandes: Der Errichtung einer Geschäftsstelle wie beim Kirchengericht oder der Schlichtungsstelle bedarf es nicht, die Verwaltungsaufgaben werden von der oder dem Vorsitzenden erledigt - das gilt nach der hiesigen Ausgestaltung auch für gemeinsame Einigungsstellen. Einigungsstellen sind auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen, hier resultiert ihre Notwendigkeit zusätzlich aus der Tatsache, dass Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung, in denen es um Rechtsfragen geht, von den staatlichen Arbeitsgerichten entschieden werden, weil eine Institution vergleichbar dem Kirchengericht und Schlichtungsstellen nicht zur Verfügung steht.

Die überarbeitete Fassung von § 36a MVG-EKD sieht nun mehrere Variationsmöglichkeiten in der Ausgestaltung der Einigungsstellen vor.

Das Grundmodell ist die beschriebene Form einer betrieblichen Einigungsstelle, die ad hoc, das heißt bezogen auf die jeweilige Regelungsstreitigkeit, gebildet wird. Vereinfacht gesagt, benennen die Betriebsparteien, Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, jeweils zwei beisitzende Mitglieder und einigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Im Gegensatz zum Kirchengericht oder der Schlichtungsstelle muss die oder der Vorsitzende nicht die Befähigung zum Richteramt haben.

Es sind aber auch andere Formen der Ausgestaltung möglich. So gibt § 36a Absatz 1 Satz 2 MVG-EKD die Möglichkeit, über eine Dienstvereinbarung eine ständige Einigungsstelle in der Dienststelle zu bilden. Der Vorteil einer ständigen Einigungsstelle besteht darin, dass man im Streitfall zügig auf eine bestehende Institution zurückgreifen kann, und insbesondere die gegebenenfalls schwierige Suche nach einer gemeinsam akzeptierten vorsitzenden Person - zumal angesichts einer gleichzeitig bestehenden sachlichen Konfliktlage - vermieden wird. Auf der anderen Seite wird durch die ständige Institution die Idee der Einigungsstellen, ad hoc und bezogen auf die konkrete Konfliktsituation zu einer Lösung zu kommen, konterkariert - als ständige Institution steht im Übrigen auch das Kirchengericht bzw. die Schlichtungsstelle zur Verfügung.

§ 36a Absatz 2 MVG-EKD ermöglicht darüber hinaus die Bildung gemeinsamer Einigungsstellen für mehrere Dienststellen. Voraussetzung ist, dass dies durch das gliedkirchliche Recht ermöglicht ist. Der Ausgestaltung dieser Öffnungsklausel dient die vorgeschlagene Fassung von § 4 dieses Ausführungsgesetzes.

Entsprechend erfolgt der Gesetzentwurf im Rahmen dieser Öffnungsklausel: Die Regelungen finden sich in § 4. Es ist bei der Ausarbeitung versucht worden, die Vorschriften kurz und bündig zu fassen. Dies ist bei allem Bemühen nur teilweise gelungen. Das hängt mit der Tatsache zahlreicher Beteiligter und der Notwendigkeit eines Interessenausgleichs zusammen. Zusätzlich ist zu beachten, dass auch die Einigungsstellen durch die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung verbindliche Regelungen treffen.

Erläuterungen zur Ausgestaltung von § 36a Absatz 2 (§ 4 AG.MVG-EKD)

Zu Absatz 1

Auch eine gemeinsame Einigungsstelle kann einzelfallbezogen - „bezogen auf eine konkrete Regelungsstreitigkeit“ - oder als „ständige gemeinsame Einigungsstelle“ gebildet werden. Die erste Konstellation - einzelfallbezogene Einigungsstelle - kann besonders im Bereich der Diakonie bei Konzernstrukturen eintreten, wenn von einer Regelungsstreitigkeit mehrere Einrichtungen eines Konzerns, die eigenständige Dienststellen im Sinne von § 3 MVG-EKD sind, betroffen sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es um Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren (§ 40 Buchstabe b) MVG-EKD) oder um Haus- und Betriebsordnungen (§ 40 Buchstabe k) MVG-EKD) geht, die gemeinsam für mehrere Teile eines Konzerns auf demselben Betriebsgelände erstellt werden sollen.

Daneben wird die Möglichkeit der Bildung einer ständigen gemeinsamen Einigungsstelle geschaffen. Die ständige gemeinsame Einigungsstelle dient der Entscheidung von Regelungsstreitigkeiten der beteiligten angeschlossenen Dienststellen. Das gilt sowohl für Regelungsstreitigkeiten in einer der Dienststellen als auch für Regelungsstreitigkeiten, die, s. o., mehrere der beteiligten Dienststellen betreffen. Der Vorteil einer ständigen gemeinsamen Dienststelle besteht darin, dass zum einen nicht für jede einzelne Regelungsstreitigkeit vorsitzende und beisitzende Mitglieder bestimmt werden müssen - ständig - und dass die Suche nach geeigneten Mitgliedern nicht in jeder einzelnen Dienststellen erfolgen muss - gemeinsam. Das kann besonders für kleinere Dienststellen vorteilhaft sein.

Zum notwendigen Regelungsumfang

Wird eine gemeinsame Einigungsstelle nur für eine konkrete Regelungsstreitigkeit gebildet, ist dafür das durch § 36a MVG-EKD vorgezeichnete Instrumentarium, das von fallbezogenen Einigungsstellen ausgeht, ausreichend, es bedarf dazu keiner ergänzenden Regelungen. Anderes gilt für eine ständige gemeinsame Einigungsstelle.

Hier binden sich mehrere Dienststellen mit ihren Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen dauerhaft - in der Regel mindestens für jeweils vier Jahre - an die gemeinsame Einigungsstelle, die dann, s. o., auch verbindliche Regelungen trifft. Hier bedarf es deshalb der ergänzenden Regelungen in den Absätzen 2 bis 7.

Zu Absatz 2

Die Bildung einer ständigen Einigungsstelle erfordert für jede Dienststelle den Abschluss einer Dienstvereinbarung. Eine Dienstvereinbarung ist die durch das MVG-EKD für Abmachungen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung vorgesehene Form. Sie ist deshalb auch Voraussetzung, um mit anderen Dienststellen die Bildung einer gemeinsamen ständigen Einigungsstelle zu erreichen.

Zu Absatz 3

Die gemeinsame Einigungsstelle kann um Dienststellen erweitert werden. Dazu bedarf es entsprechender Dienstvereinbarungen in den betroffenen Dienststellen. Über diese Dienstvereinbarungen werden zugleich die gemäß Absatz 5, respektive Absatz 6 bestellten ständigen Mitglieder der gemeinsamen Einigungsstelle, Vorsitzende oder Vorsitzender und ständige beisitzende Mitglieder akzeptiert.

Zu Absatz 4

Eine Dienststelle scheidet aus der gemeinsamen Einigungsstelle aus, wenn die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung dies verlangt. Dies folgt im Umkehrschluss daraus, dass die Beteiligung an einer gemeinsamen Einigungsstelle auf einem innerbetrieblichen Konsens beruhen muss. Für die Kündigungsfrist wird die allgemeine Kündigungsfrist für Dienstvereinbarungen (§ 36 Absatz 5 MVG-EKD) drei Monate zum Ende eines Monats, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart, entsprechend herangezogen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Besetzung der Gemeinsamen Einigungsstelle. Grundlage hierfür ist § 36a Absatz 3 MVG-EKD. Danach hat jede Einigungsstelle eine oder einen Vorsitzenden und insgesamt vier besitzende Mitglieder, von denen jeweils zwei von den beteiligten Dienststellenleitungen und jeweils zwei von den beteiligten Mitarbeitervertretungen bestellt werden.

Die Ausgestaltung erfolgt in § 4 Absatz 5 so, dass die oder der Vorsitzende und für jede Seite ein beisitzendes Mitglied für die Dauer der Amtszeit bestellt werden (Satz 1). Jeweils ein weiteres beisitzendes Mitglied wird bezogen auf eine konkrete Regelungsstreitigkeit von der betroffenen Mitarbeitervertretung und der betroffenen Dienststellenleitung bestellt (Satz 4). Sofern von einer Regelungsstreitigkeit mehrere Dienststellen betroffen sind (s. o. zu Absatz 1) erfolgt die Bestellung des weiteren Mitglieds jeweils gemeinsam durch die betroffenen Mitarbeitervertretungen bzw. Dienststellenleitungen, deshalb die jeweilige Formulierungsalternative.

Diese Ausgestaltung bewirkt zum einen Kontinuität in der Praxis der Einigungsstelle (Vorsitzende und ständige beisitzende Mitglieder), zum anderen können die jeweiligen örtlichen Belange hinreichend berücksichtigt werden (wechselnde beisitzende Mitglieder). Dem dient auch die Vorgabe, dass das jeweils zweite beisitzende Mitglied der oder einer der betroffenen Dienststellen angehören soll.

Zur Bestellung der ständigen Mitglieder

Für die Bestellung der oder des Vorsitzenden bedarf es einer inhaltsgleichen Beschlussfassung aller beteiligten Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen (Satz 3).

Für die Bestellung der ständigen beisitzenden Mitglieder bedarf es inhaltsgleicher Beschlüsse der jeweiligen „Bänke“, d. h. für das eine beisitzende Mitglied Beschlüsse aller beteiligter Mitarbeitervertretungen, für das andere beisitzende Mitglied Beschlüsse aller beteiligter Dienststellenleitungen (Satz 4).

Der Beitritt von weiteren Dienststellen während der Amtszeit der gemeinsamen Einigungsstelle, ermöglicht durch Absatz 3, hat zur Folge, dass mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung über die Beteiligung an der gemeinsamen Einigungsstelle auch der Besetzung mit den vorhandenen ständigen Mitgliedern der gemeinsamen Einigungsstelle zugestimmt wird. Eine gesonderte Beschlussfassung ist somit nicht erforderlich.

Für die oder den Vorsitzenden gibt es keine weiteren Voraussetzungen, insbesondere muss sie oder er im Gegensatz zu der oder dem Vorsitzenden beim Kirchengenicht nicht die Befähigung zum Richteramt haben. Das gleiche gilt für die beisitzenden Mitglieder. Diese können einer Mitarbeitervertretung bzw. einer Dienststellenleitung angehören, müssen dies aber nicht. Die Tatsache, dass ein ständiges beisitzendes Mitglied in einer bestimmten Angelegenheit der Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung der betroffenen Dienststelle angehört, führt auch nicht zur Befangenheit.

Zu Absatz 6

Satz 1 schafft die notwendigen Vorkehrungen für den Fall, dass die Amtszeit eines ständigen Mitglieds der gemeinsamen Einigungsstelle - beispielsweise durch Rücktritt - vorzeitig endet. In der Folge wird dann die Nachfolge in dem durch Absatz 5 für die Ursprungsbesetzung vorgesehenen Verfahren bestellt.

Satz 2 gibt darüber hinaus die Möglichkeit, ständige Mitglieder der Einigungsstelle während der Amtszeit auszutauschen. Voraussetzung ist allerdings die Bestellung einer Nachfolge für den Rest der Amtsperiode (konstruktives Misstrauensvotum). Diese muss dann wieder von den jeweils beteiligten Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen in den jeweiligen Verfahren entsprechend Absatz 5 vorgenommen werden.

Zu Absatz 7

Absatz 7 regelt die Initiierung von Verfahren der Einigungsstelle. Der Weg über die oder den Vorsitzenden verdeutlicht, dass hier auch die gesamte Geschäftsführung liegt. Die Vorgabe eines zeitnahen Verhandlungstermins entspricht der Intention der Einigungsstellen.

Zu Absatz 8

Absatz 8 regelt die finanziellen Implikationen der Einigungsstellen insgesamt. Dass gemäß Satz 1 die Kosten von der betroffenen Dienststelle zu tragen sind, ist wie bei den Kosten der Schlichtungsstelle und des Kirchengerichts auch der Tatsache geschuldet, dass die Mitarbeitervertretungen nicht über eigenes Vermögen verfügen.

Satz 2: Gemäß § 36a Absatz 5 Satz 2 MVG-EKD können die Gliedkirchen der EKD für die Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstellen eigene Regelungen treffen. Im Sinne einer Vereinheitlichung soll jedoch über die Regelung in Absatz 8 Satz 2 nach Möglichkeit die für die EKD getroffene Regelung gelten.

2.2 Zu § 6

Erläuterungen zu Absatz 2

In Absatz 2 ist normiert, dass den Mitgliedern des Gesamtausschusses die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandates ohne Minderung ihrer Bezüge zu gewähren ist. Dabei fällt insbesondere die Teilnahme an den Sitzungen des Gesamtausschusses ins Gewicht. Um zu vermeiden, dass über die Dienstbefreiung ohne Minderung der Bezüge die finanzielle Last allein bei den Arbeitgebern der Mitglieder des Gesamtausschusses verbleibt, wird über die Sätze 3 und 4 normiert, dass die betroffenen Dienststellen einen finanziellen Ausgleich erhalten. Diese erstreckt sich je Mitglied auf bis zu zehn Arbeitstage.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Arbeit der vorsitzenden Person und der Stellvertretung weit über die Teilnahme an den Sitzungen herausgeht. Sie umfasst auch die Vorbereitung der Sitzungen, repräsentative Aufgaben und die Beratung von Mitarbeitervertretungen. Weil es zudem - im Gegensatz zu den meisten Gliedkirchen der EKD - keine Freistellungsregelungen für die Arbeit im Gesamtausschuss gibt, wird über die Neufassung von Satz 4 vorgeschlagen, die Erstattungsregelung für die Dienstbefreiung bei dem Vorsitzenden Mitglied und der Stellvertretung auf maximal 20 Arbeitstage auszudehnen.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II)

3. Voten der Ständigen Ausschüsse und Stellungnahmen

3.1 Innerkirchlicher Ausschuss vom 12. September 2019

Innerkirchlicher Ausschuss

Auszug aus dem
noch nicht genehmigten Protokoll
über die Sitzung am 12.09.2019

**TOP 2.5 Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts
(Mitarbeitendenvertretungsrecht - KG-MVG)
Vorlage: BV/0351/2019**

Berichterstattung: Klostermann, Götz, Dr.
mehrheitlich beschlossen
Enthaltung 1

Beschluss:

Das Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts
(Mitarbeitendenvertretungsrecht - KG-MVG) wird beschlossen.

Diskussion:

Herr Dr. Klostermann führt ausführlich in den Sachverhalt ein und informiert über den bisherigen Beratungsverlauf.

Der Ausschuss hat keine Rückfragen.

3.2. Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen vom 26. August 2019

„Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen

Auszug aus dem
noch nicht genehmigten Protokoll
der Sitzung am 26.08.2019

7	Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts (Mitarbeitendenvertretungsrecht - KG-MVG) Vorlage: BV/0351/2019	Federführende Beratung	Klostermann, Götz, Dr.
---	--	------------------------	---------------------------

einstimmig beschlossen mit Änderung

Beschluss:

Das Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts (Mitarbeitendenvertretungsrecht - KG-MVG) wird mit den nachstehenden Änderungen beschlossen.

Diskussion:

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat im Jahre 2018 das Erste Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD beschlossen. Das Gesetz aus dem Jahre 2013 wurde dadurch aufgehoben.

Das rheinische Ausführungsgesetz hat sich in seiner Bezeichnung noch an das ursprüngliche Gesetz orientiert. Zur Sicherstellung einer eindeutigen Bezugnahme ist es notwendig, die bisherige Rechtsvorschrift aufzuheben und ein neues Ausführungsgesetz zu erlassen.

Herr Dr. Klostermann informiert, dass es im neuen Ausführungsgesetz zwei Änderungen gibt:

§ 4 Einigungsstellen

Im Rahmen der Öffnungsklausel (§ 36a MVG-EKD kann eine gemeinsame ständige Einigungsstelle für mehrere Dienststellen durch inhaltsgleiche Dienstvereinbarungen gebildet werden (§ 4 Abs. 1 und 2).

In den weiteren Absätzen von § 4 werden u.a die Regelungen über die Bildung, die Zusammensetzung und die Kosten der gemeinsamen Einigungsstelle beschrieben.

§ 6 Gesamtausschuss

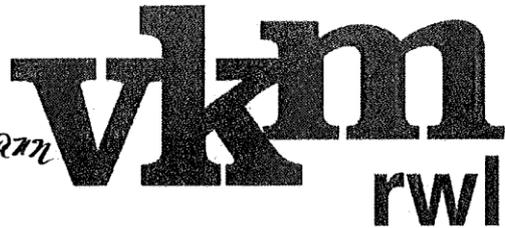
Die Dienststellen erhalten für die entfallende Arbeitsleistung des Mitarbeitenden in der Einrichtung auf Antrag einen finanziellen Ausgleich. Die neue Regelung sieht vor, dass bei dem oder der Vorsitzenden und bei den Stellvertretenden maximal 20 Arbeitstage jährlich berücksichtigt werden. In der jetzigen Fassung werden maximal 10 Arbeitstage berücksichtigt.

Der Ständige Ausschuss weist auf folgendes hin:

In Artikel 2, § 4 Absatz 5 der Vorlage soll im zweiten Abschnitt vor das Wort „Stellvertretung“ das Wort „jeweilige“ und im dritten Abschnitt vor dem Wort „Stellvertretungen“ das Wort „jeweiligen“ eingefügt werden.

In Artikel 3 muss die Angabe des Absatzes „(1)“ gestrichen werden.“

3.3 Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe vom 26. September 2019



vkm-rwl | Beraterstraße 36 | 44149 Dortmund

**Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe**
Mitglied in der VKM-D

Landeskirchenamt der
Evangelischen Kirche im Rheinland
Abt. 4 Recht und Politik
Dezernat 4.1. Recht
Frau Birgit Nerenz
Hans-Böckler-Str. 7

Beraterstraße 36
44149 Dortmund
Tel.: 0231 57 97 43
Fax: 0231 57 97 54

40476 Düsseldorf

info@vkm-rwl.de
www.vkm-rwl.de

Dortmund, den 26. September 2019

Stellungnahme zum Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts

Sehr geehrte Frau Nerenz,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Kirchengesetz zur Regelung des
Mitarbeitervertretungsrechts abzugeben.

Unsere Stellungnahme finden sie in der Anlage.

Mit freundlichen Grüßen

Detlef Becker
Vorsitzender

Anlage
Stellungnahme zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über
Mitarbeitervertretungen in der EKD

AG.MVG-EKD

Zu AG.MVG-EKD § 4 (zu § 36a Absatz 2)

Wir begrüßen im Großen und Ganzen große Teile des Gesetzentwurfes der Landeskirche.

Insbesondere sehen wir die Intention der Umsetzungsvorschriften zu §§ 54 und 55 MVG-EKD als sinnvolle Ausführung. Ob damit allerdings die gewünschte Klarstellung erfolgt, wird sich zeigen. Es wird entgegen der Intention, dass eine Freistellung im gewünschten Umfang erfolgt lediglich die Frage von einer maximalen Kostentragungspflicht dargestellt. Wird dadurch intern eventuell ein Druck aufgebaut, dass die Mitglieder/der Vorsitzende die Tätigkeit in der veranschlagten Zeit zu erfüllen haben? Der Versuch der Klarstellung der Frage der Freistellung zeigt das deutliche Bemühen um Wertschätzung dieser Aufgaben.

Erhebliche Bedenken haben wir im Hinblick auf die Einführung der gemeinsamen Einigungsstellen:

Zwar versucht man hier das BetrVG nachzubilden, jedoch ist zunächst festzustellen, dass schon die Ausgangsregelungen schlichtweg nicht kompatibel sind.

Sieht man schon die praktische Umsetzung von Einigungsstellen auf Seiten des 1. Weges an, kann man diesen auf den 3. Weg so nicht umsetzen. Schon der „Vorteil“, dass keine volljuristische Person als Vorsitzender berufen werden muss, übersieht die Realität im Rahmen des BetrVG. Dort bringt schon allein die Berufung Einigungsstellenvorsitzenden erhebliche rechtliche Probleme (vgl. dazu Gussen in FA 2019, 202 ff.). Es wird deutlich, dass vor allem aktive Richter an Arbeitsgerichten zu Einigungsstellenleitungen berufen werden.

Die offene Vergütungsfrage, die auf eine noch nicht von der EKD verabschiedeten Honorarverordnung verweist, übersieht, dass üblicherweise Einigungsstellenvorsitzende nach den Gesetzen der freien Marktwirtschaft ihre Vergütung verhandeln. Qualität hat ihren Preis. Wenn man mitteilt, dass man sich die Verwaltungskosten erspart, übersieht man, dass die Kirchengengerichte schon jetzt eingerichtet sind und handlungsfähige Verwaltungseinheiten vorweisen. Sieht man die Vergütung der Vorsitzenden bei den Kirchengengerichten für die einzelnen Fälle, wird man feststellen, dass selbst, wenn man die Umsatzsteuer außen vorlässt, die Vergütung des Vorsitzenden einmal 2 mittlere Monteurstunden eines Handwerkers darstellen. Für einen Einigungsstellenvorsitzenden, dem auch noch Verhandlungsgeschick unterstellt werden und ein gewisses Anforderungsprofil hat, wird ein derartiger Betrag nie ausreichen. Da der Einigungsstellenvorsitzende unabhängig sein muss, kann niemand berufen werden, der die Tätigkeit in irgendeiner anderweitig vergüteten Dienstzeit erbringt.

Sieht man die Anzahl der involvierten Personen an, wird man feststellen, dass nicht damit zu rechnen sein wird, dass es einen geringeren Aufwand gibt. Während bei der Einigungsstelle 1 Vorsitzender und auf jeder Seite 2 Beteiligte mithin zusammen 5 Personen involviert sind, ist in der Schlichtungskammer der Vorsitzende, die Antragsteller und gegebenenfalls 2 Beisitzer nach der Güteverhandlung beschäftigt. Daher ist der einzige eventuelle Vorteil, dass in der Regel die Mitarbeitervertretung keinen externen Rechtsanwalt hinzuzieht. Dies ist aber auch bei den Einigungsstellenverfahren nicht ausgeschlossen.

Auch die Berufung des Vorsitzenden dürfte eine interessante Konstellation ergeben. Wird sich die rheinische Kirchengengerichtsbarkeit dem sog. Windhundprinzip anschließen?

Wird die gemeinsame Einigungsstelle mehr sein, als ein kirchengengerichtliches Schlichtungsverfahren light für bestimmte Fragen?

Schon jetzt ist festzustellen, dass die durch Dienstvereinbarungen geregelten Einigungsstellen fast keine Rolle spielen. Sollte dies bei den gemeinsamen Einigungsstellen wirklich anders sein, wenn Dienstvereinbarungen über mehrere Dienststellen vereinbart werden.

Zum jetzigen Zeitpunkt, ohne wirklich ernsthafte Erfahrung mit Einigungsstellen nach der Gesetzgebung ab dem 1. Januar 2020, halten wir die Einführung von Einigungsstellen für gemeinsame Dienststellen, für verfrüht. Wenn mit Einigungsstellen für einzelne Dienststellen Erfahrungen gesammelt sind, sollte man über die Sinnhaftigkeit von gemeinsamen Einigungsstellen neu diskutieren.

3.4 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 25. September 2019



Michael Rolle, Neukirchener Erziehungsverein, Hochstraße 3c, 47506 Neukirchen-Vluyn

Ev. Kirche im Rheinland, Landeskirchenamt
Abt. V Recht und Politik
Dezernat V.1, Recht
Dr. Götz Klostermann
Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Michael Rolle
Gesamtausschuss
Vorsitzender

c/o Neukirchener Erziehungsverein
Hochstraße 3c
47506 Neukirchen-Vluyn

Tel: 02845 / 392 1 700
Mobil: 0171 / 372 65 59

E-mail:
michael.rolle@ekir.de

Stellungnahme des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche im Rheinland zur Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts

25. September 2019

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,
sehr geehrte Frau Nerenz,

vielen Dank für die Übersendung des Entwurfs des Kirchengesetzes zur Regelung des
Mitarbeitervertretungsrechts und der Möglichkeit der Stellungnahme.

Der Gesamtausschuss hält die Überlegung, nicht auf der betrieblichen Ebene Einigungsstellen
zu bilden, sondern mindestens auf der Ebene eines Kirchenkreises, für sehr praktikabel.
Unsere Erfahrung ist, dass in vielen Kirchengemeinden inzwischen entweder keine oder nur
noch 1-Personen Mitarbeitervertretungen existieren. Diese kleinen Gremien rufen bei
Streitigkeiten nicht die Schlichtung an. Wir vermuten, dass sie in Zukunft nicht von der
Möglichkeit zur Errichtung einer betrieblichen Einigungsstelle Gebrauch machen werden und
begrüßen daher den Versuch gemeinsame Einigungsstellen zu bilden.

Nach Beratungen im Gesamtausschuss am 05.08.2019 und in der Gesamtkonferenz vom
05.09.2019 möchten wir auf folgende Punkte hinweisen.

§ 4 (zu § 36a Absatz 2)

Absatz 3:

Es wäre sinnvoll, wenn der Inhalt der zu schließenden Dienstvereinbarungen konkretisiert wird. Die Dienstvereinbarungen regeln die Bestellung der Vorsitzenden und deren Stellvertretungen. Das sollte an dieser Stelle schon stehen.

Absatz 5:

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wäre es gut am Ende von Satz 1 „und ihren Stellvertretungen“ zu streichen.

§ 6 (zu §§ 54 und 55)

Absatz (2) Satz 5:

20 Tage Dienstbefreiung für die oder den Vorsitzenden sowie die oder den stellvertretende/n Vorsitzende/n ist eine deutliche Steigerung zum jetzigen Stand. Ausreichend ist das unserer Einschätzung nach leider immer noch nicht. Damit eine tatsächliche Entlastung für die Vorsitzenden, deren Stellvertretungen und den Leitungen der ständigen Ausschüsse des Gesamtausschusses stattfinden kann, benötigt der Gesamtausschuss, analog zu den Regelungen in vielen anderen Landeskirchen und ebenfalls auch in der Pfarrvertretung in der EKiR, mindestens 2 halbe Freistellungen für die Vorsitzenden und mindestens 20 Tage Dienstbefreiung pro Jahr für die Ausschussvorsitzenden.

Über die Jahre ist sehr deutlich geworden, dass der Gesamtausschuss eine hohe Akzeptanz bei Mitarbeitervertretungen und ebenfalls bei vielen Dienststellenleitungen genießt.

Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Beratungen, insbesondere der kleinen Mitarbeitervertretungen, nehmen einen zeitlichen Aufwand in Anspruch der deutlich über die regelmäßigen Sitzungen und Ausschussarbeiten hinausgehen.

Damit das auch in Zukunft gewährleistet werden kann, brauchen die Vorsitzenden eine verlässliche Dienstbefreiung. Das kann nur über Freistellungsregelungen gelöst werden.

Aufgefallen ist, dass in der der Ausführungsverordnung aus dem Jahr 2014 in § 4 Absatz 4 geregelt ist, dass sich die regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen (das ist die sog. Gesamtkonferenz) bis zu zwei Mal pro Jahr treffen. Im Ausführungsgesetz aus dem Jahr 2015 ist diese Regelung entfallen. Die regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen haben nur noch die Aufgabe, die Wahlversammlung zur Wahl des Gesamtausschusses durchzuführen. Die Treffen der regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen sind ersatzlos gestrichen. Diese Regelung ist aber als Rechtsgrundlage für regelmäßige Gesamtkonferenzen enorm wichtig.

Darüber hinaus sind wir seit Jahren um eine bessere Beteiligung der nicht theologisch Mitarbeitenden in der Landessynode und den ständigen Ausschüssen bemüht.

Wir halten daher einen Sitz in der Landessynode und die Mitarbeit mit Stimmrecht in ständigen Synodalausschüssen für erforderlich um frühzeitig an den gesamtkirchlichen Aufgaben und Herausforderungen beteiligt zu sein. Aus Sicht des Gesamtausschusses ist eine Mitarbeit im Kirchenordnungsausschuss und im innerkirchlichen Ausschuss wünschenswert.

Die Landeskirche beschließt Regelungen zum Arbeitsschutz und zum Datenschutz die für alle Mitarbeitenden in allen Dienststellen der EKiR gelten. Diese Regelungen sind mitbestimmungspflichtig, aber es gibt kein Gegenüber, weil das im MVG oder in der Ausführungsverordnung so nicht vorgesehen ist.

Der Gesamtausschuss wünscht sich eine frühzeitige Information, um über Regelungen für die kirchlichen Mitarbeitenden rechtzeitig und umfassend informiert zu werden und frühzeitig beteiligt zu werden.

Abschließend möchte ich mich auf diesem Weg für die gute, konstruktive Zusammenarbeit bedanken, verbunden mit der Hoffnung auf eine intensivere Beteiligung der Mitarbeitenden vertreten durch den Gesamtausschuss.

Mit freundlichem Gruß



Michael Rolle
Vorsitzender des MAV-Gesamtausschusses

3.5 Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. vom 23. September 2019

Anmerkung: Diese Stellungnahme, die sich noch auf eine Vorentwurfsfassung bezieht, ist mit dem Diakonischen Werk besprochen worden. Auf dieser Grundlage sind einige Bestimmungen geändert worden.

Diakonie 
Rheinland
Westfalen
Lippe

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL | Geschäftsstelle Düsseldorf | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

Vorab per Mail

Ev. Kirche im Rheinland
Das Landeskirchenamt
Abteilung 4 Recht und Politik
Dezernat 4.1, Recht
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

Zentrum Recht



Kirsten Schwenke
Zentrumsleitung

Telefon: 0211 6398-203
Telefax: 0211 6398-299
k.schwenke@diakonie-rwl.de

Düsseldorf, 23. September 2019

Stellungnahmeverfahren Kirchengesetz zur Regelung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, Landessynode 2020

Ihr Schreiben an die Berufsverbände, Gewerkschaften, Interessenvertretungen und den Gesamtausschuss im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 06.08.2019

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL
Geschäftsstelle Düsseldorf
Lenaustr. 41
40470 Düsseldorf

Telefon 0211 6398-0
Telefax 0211 6398-299
info@diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Nerenz,

zuerst möchte sich der Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken.

Bankverbindung
Bank für Kirche und
Diakonie eG – KD-Bank
IBAN DE
79 3506 0190 1014 1550 20
GENODED1DKD

Zu den materiell-rechtlichen Änderungen des Kirchengesetzes zur Regelung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (AG.MVG-EKD) nehmen wir wie folgt Stellung:

Sitz des Vereins
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

1. § 4 AG.MVG-EKD (zu § 36a Absatz 2)

Zunächst wird begrüßt, dass das AG.MVG-EKD von der Möglichkeit der Öffnungsklausel, gemeinsame Einigungsstellen zu bilden, Gebrauch macht. Da viele privatrechtlich organisierte Mitglieder des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. in Holding- oder Konzernstrukturen organisiert sind, besteht hier ein sehr hohes Interesse, dass durch das vorgelegte Ausführungsgesetz von der Öffnungsklausel des § 36a MVG schon jetzt Gebrauch gemacht wird, damit gerade diese Mitglieder des Diakonischen Werkes zum Inkrafttreten des § 36a MVG am 01.01.2020 gemeinsame Einigungsstellen bilden können.

Vorstand
Pfr. Christian Heine-Göttelmann
Thomas Oelkers

Verwaltungsrat
Pfr. Karl-Horst Junge
(Vorsitzender)
Pfr. Jürgen Dittrich
(Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf
Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord
Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.
DE261050567

Zu den Absätzen im Einzelnen:

1.1 § 4 Abs. 1 AG.MVG-EKD

Nach der Formulierung des § 4 Abs. 1 kann eine gemeinsame Einigungsstelle nur als ständige Einigungsstelle eingerichtet werden. Hier wird angeregt, eine gemeinsame Einigungsstelle auch Anlass bezogen zuzulassen.

Im Übrigen kann die gemeinsame Dienststelle für „mehrere Dienststellen“ gebildet werden. Da ausweislich der Begründung zum AG.MVG-EKD Einigungsstellen den Sinn und Zweck haben, Regelungsstreitigkeiten auf Betriebsebene zu bilden, um eine größere Sachnähe zu gewährleisten, wird angeregt, dass es sich hierbei um „benachbarte“ Dienststellen handeln sollte. Dies gewährleistet u. E. die Betriebsnähe der Einigungsstelle zur Ordnungsstreitigkeit.

Des Weiteren wird angeregt, in § 4 Abs. 1 AG.MVG-EKD auf § 3 Abs. 2 MVG-EKD Bezug zu nehmen, um sicherzustellen, dass mit Dienststellen nur rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der EKD (sog. Rechtsträger) gemeint sind und nicht Dienststellenteile gem. § 3 Abs. 2 MVG-EKD.

1.2 § 4 Abs. 2 AG.MVG-EKD

Nach Abs. 2 kann die gemeinsame Einigungsstelle aufgrund von inhaltsgleichen Dienstvereinbarungen gebildet werden. Fraglich ist dabei, ob mit dieser Regelung sichergestellt ist, dass es sich tatsächlich um eine für die beteiligten Dienststellen gemeinsame Einigungsstelle handelt, da nach dieser Regelung mindestens zwei, wenn auch inhaltsgleiche Regelungen erforderlich sind. Fraglich ist daher, inwieweit durch mehrere inhaltsgleiche Dienstvereinbarungen eine Bindungswirkung der Dienststellen untereinander zustande kommt.

1.3 § 4 Abs. 3 und 4 AG.MVG-EKD

Sowohl Abs. 3 als auch Abs. 4 können gestrichen werden:

Gem. Abs. 3 sollen weitere Dienststellen sich an der gemeinsamen Einigungsstelle beteiligen können. Unseres Erachtens ist dies schon nach § 4 Abs. 1 und Abs. 2 AG.MVG-EKD möglich. Gleiches gilt für die in Abs. 4 geregelte Kündigungsmöglichkeit. § 36 Abs. 5 MVG-EKD regelt bereits Kündigungsfristen für Dienstvereinbarungen. Demnach könnte auch jede Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung die (gemeinsame) Dienstvereinbarung kündigen.

1.4 § 4 Abs. 5 und 6 AG.MVG-EKD

Aus unserer Sicht wäre es in der Praxis schwierig umzusetzen, wenn von allen von einer Regelungsstreitigkeit betroffenen Dienststellen zusätzlich je ein weiteres beitzendes Mitglied sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der Mitarbeitervertretung bestellt werden müsste. Bei einem Konzern mit 5 betroffenen Dienststellen beispielsweise würden dann 10 weitere beitzende Mitglieder bestellt. Dies würde eine Verzögerung im Verfahren sowohl durch die Bestellung der weiteren Beitzer als auch durch eine erschwerte Beschlussfassung nach sich ziehen.

Demzufolge wäre es sinnvoller, wenn die gemeinsame Einigungsstelle nur aus der oder dem Vorsitzenden und zwei ständigen beitzenden Mitgliedern und ihren jeweiligen Stellvertretungen (d. h. aus 3 Mitgliedern und ihren jeweiligen Stellvertretungen) besteht. Dies entspricht auch

§ 36a Abs. 3 MVG-EKD (Fassung ab 1.1.2020). Auch bezüglich der Bestellung bzw. Nachberufung der Vorsitzenden und Beisitzer der gemeinsamen Einigungsstelle reicht u. E. eine Bezugnahme auf § 36a Abs. 3 MVG-EKD.

Ferner wäre es aus unserer Sicht empfehlenswert, wenn sich die gemeinsame Einigungsstelle eine eigene Geschäftsordnung geben könnte. Demzufolge könnte folgender Passus aufgenommen werden:

„Die gemeinsame Einigungsstelle kann sich eine Geschäftsordnung geben.“

1.5 § 4 Abs. 7 AG.MVG-EKD

Auch hier reicht u. E. ein Bezug auf § 36a Abs. 4 MVG-EKD.

Insgesamt wird daher vorgeschlagen § 4 AG.MVG-EKD wie folgt zu fassen:

**„§ 4
(zu § 36a MVG-EKD)**

(1) Für mehrere benachbarte Dienststellen (§ 5 Absatz 2 MVG-EKD) können durch Dienstvereinbarung gem. § 36 zwischen den beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Einigungsstelle für den Einzelfall oder eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Ist eine Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 bzw. § 6a MVG gebildet worden, ist diese für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständig. Im Übrigen gilt § 36a Abs. 3 und 4 MVG-EKD entsprechend.

(2) Die Kosten für das Tätigwerden der Einigungsstelle in einer Regelungsstreitigkeit trägt die betroffene Dienststelle. Für die Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstelle gilt die vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung getroffene Regelung, soweit die Kirchenleitung nicht durch Ausführungsverordnung eine eigene Regelung getroffen hat.

(3) Die gemeinsame Einigungsstelle kann sich eine Geschäftsordnung geben.“

2. § 6 (zu §§ 54 und 55)

Diese Änderungen entsprechen den Vorabsprachen mit dem Diakonischen Werk und sind daher zu begrüßen.

Mit freundlichen Grüßen



Kirsten Schwenke

4. Anlage

§ 36a MVG-EKD in der ab 1. Januar 2020 geltenden Fassung

„§ 36a Einigungsstellen

(1) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.

(3) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

(4) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

(5) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.“