



LS 2015 Drucksache 15

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

**Kirchengesetz
zur Neuregelung des Rechts der
Mitarbeitendenvertretung
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Mitarbeitendenvertretungsrecht – KG-MVG)**

A

BESCHLUSSANTRAG

**Kirchengesetz
zur Neuregelung des Rechts der Mitarbeitendenvertretung in der
Evangelischen Kirche im Rheinland
(Mitarbeitendenvertretungsrecht – KG-MVG)**

Vom . Januar 2015

Entwurf

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

Artikel 1

**Zustimmung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013
(Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD)**

(1) Dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 11. November 2013 wird zugestimmt.

(2) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland wird gebeten, das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 11. November 2013 zum *1. April 2015* in Kraft zu setzen.

Artikel 2

**Aufhebung des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeiterver-
tretungen in kirchlichen Dienststellen in der Evangelischen Kirche im
Rheinland
(MVG-EKiR)**

Das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (MVG-EKiR) vom 12. Januar 1994 wird aufgehoben.

Artikel 3

**Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Mitarbeitervertretungsge-
setzes der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013
(Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz - AG.MVG-EKD)**

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG.MVG.EKD) wird wie folgt gefasst:

Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013

(Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz - AG.MVG-EKD)

§ 1

(zu § 2 Absatz 2)

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Abs. 1 MVG-EKD.

§ 3

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)

§ 10 Abs. 1 b) MVG-EKD findet keine Anwendung.

§ 4

(zu § 31 Abs. 3)

Für Personen, die gem. § 31 Abs. 3 MVG-EKD an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, gilt § 25 Abs. 3 MVG-EKD entsprechend.

§ 5

(zu § 42 Buchst. c)

Gemäß § 64 Abs. 1 MVG-EKD wird folgende Regelung beibehalten:

§ 42 Buchst. c) erhält folgende Fassung:

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 § 44)

Für die Anwendung von § 44 MVG-EKD gilt folgendes:

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auch nicht statt bei leitenden Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, wenn diese Personen nach Dienststellung und Dienstvertrag im Wesentlichen eigenverantwortliche Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den

Bestand und die Entwicklung der Einrichtung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden. Die entsprechenden Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

§ 7

(zu § 49 Abs. 1 Buchst. c)

§ 49 Abs. 1 Buchst. c) MVG-EKD findet keine Anwendung.

§ 8

(zu §§ 54 ff.)

(1) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 a)-c) und e) MVG-EKD wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet.

(2) Der Gesamtausschuss besteht aus fünfzehn Mitgliedern. Sie werden von einer Wahlversammlung gewählt. Den Mitgliedern ist die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandates 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 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 Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland 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 diakoni-

scher 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 Diakonischen Werkes durch eine Ausführungsverordnung geregelt.

§ 9

(zu § 56 und § 58 Absatz 5)

(1) Zu gerichtlichen Entscheidungen in erster Instanz wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und ihres Diakonischen Werkes 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 (MVG-EKD) Regelungen über das Kirchengesicht in erster Instanz getroffen sind, gelten diese für die Gemeinsame Schlichtungsstelle.

Ein Beisitzer oder eine Beisitzerin muss einer Dienststellenleitung im Sinne des § 4 MVG-EKD angehören, der andere Beisitzer oder die andere Beisitzerin muss gemäß § 10 MVG-EKD in die Mitarbeitervertretung wählbar sein.

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

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

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

(2) Die Kirchenleitung kann im Benehmen mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland 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.

§ 10

(zu § 61 Absatz 9)

Unbeschadet der Regelung von § 91 Abs. 9 MVG-EKD kann das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland nach Maßgabe seiner Satzung von seinen Mitgliedern in freier Rechtsträgerschaft einen Ausgleich für Kosten geltend machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle entstanden sind.

Artikel 4

In-Kraft-Treten

Das Kirchengesetz tritt am 1. April 2015 in Kraft.

Bad Neuenahr, den

Evangelische Kirche im Rheinland
Kirchenleitung

B BEGRÜNDUNG

Mit dem Gesetzentwurf wird vorgeschlagen, das Mitarbeitendenvertretungsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland zu übernehmen, mit Hilfe eines Ausführungsgesetzes die bisherigen Rheinischen Regelungen zu erhalten und das eigene Mitarbeitendenvertretungsgesetz aufzugeben.

Inhaltsverzeichnis des Begründungsteils:

1. Grundlagen
2. Wesentliche Änderungen aufgrund der Novellierung des MVG-EKD 2013
3. Änderung von bestehenden Regelungen:
4. Rheinisches Ausführungsgesetz (AG.MVG-EKD)
5. Finanzielle Auswirkungen:
6. Voten der beteiligten Ständigen Ausschüsse:
 - 6.1. Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen am 30. Juni 2014
 - 6.2. Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses am 21. August 2014
 - 6.3. Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Theologischen Ausschusses am 4. September 2014
 - 6.4. Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen am 29. September 2014
 - 6.5. Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses am 2. Oktober 2014;
7. Stellungnahmen
8. Anlagen

1. Grundlagen

Die Mitarbeitervertretung ist das Organ der kirchengemäßen Mitbestimmung im betrieblichen Bereich. Staatskirchenrechtlich findet sich die Grundlage in § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes: Danach findet dieses Gesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Das System der Mitarbeitervertretung umfasst zwar im wesentlichen dieselben Bereiche von Mitwirkungsrechten wie das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz, aufbauend auf den Gedanken der gemeinsamen Auftragserfüllung allerdings in einer Weise, die Konflikte nicht leugnet, aber versucht, diese in konsensualer Weise beizulegen. So dürfen Maßnahmen, die der Mitbestimmung der Mitarbeitenden Vertretung unterliegen, beispielsweise Kündigungen, erst vollzogen werden, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat oder die Zustimmung durch die Schlichtungsstelle ersetzt ist.

Allerdings ist das Mitarbeitervertretungsrecht in den Landeskirchen unterschiedlich ausgestaltet: Es gibt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, das bei der EKD selbst, einigen diakonischen Trägern und in zahlreichen Landeskirchen unmittelbar Anwendung findet. Es gibt aber auch Landeskirchen (zum Beispiel die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau), die umfassende eigene Mitarbeitervertretungsgesetze haben.

Für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland gilt gegenwärtig eine Mischform: maßgeblich ist bis jetzt das – landeskirchliche - MVG-EKiR. Dessen § 1 normiert jedoch die Gültigkeit des MVG.EKD, sofern es selbst keine ausdrücklich anders lautenden Regelungen trifft. Die eigenständigen rheinischen Regelungen nehmen meist auf strukturelle Besonderheiten der EKIR Bezug. Der vergleichsweise geringe Umfang eigener Regelungen rückt das System im Rheinland jedoch in die Nähe der Landeskirchen, die das MVG.EKD unmittelbar anwenden.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD ist letztmalig auf der Synode der EKD im November 2013 novelliert worden. Die jetzt ohnehin fällige Prüfung, ob und inwiefern die Änderungen nach der bestehenden Systematik in das bestehende MVG-EKiR aufzunehmen sind, soll genutzt werden, die Systematik so zu verändern, dass in Zukunft unmittelbar das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt. Dies geschieht über die Zustimmung zum MVG-EKD gemäß Art. 10a Abs. 2 GO EKD, Artikel 1.

Das bedingt aber, dass gleichzeitig das MVG-EKiR aufgehoben wird, Artikel 2.

Rheinische Sonderbestimmungen sind dann nur noch möglich, wenn sie durch Öffnungsklauseln des MVG-EKD eröffnet werden. Sie finden sich in dem hier ebenfalls zu beschließenden Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz (AG.MVG-EKD), Artikel 3.

Die Systematik entspricht den von der Landessynode 2014 beschlossenen Regelungen zum Pfarrdienst- und Kirchenbeamtenrecht sowie dem kirchlichen Arbeitsrecht (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD).

Es ist sinnvoll, auch das Mitarbeitervertretungsgesetz einheitlich auf der Ebene der EKD zu regeln. Dies hilft zum einen, der Rechtszersplitterung im Bereich der EKD entgegenzutreten. Gerade für die staatskirchenrechtliche Grundlegung der Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechtes ist eine möglichst einheitliche Ausgestaltung der daraus erwachsenen kirchlichen Befugnisse im Bereich der EKD geboten.

Zudem wird sich aufgrund der bereits jetzt geringen Zahl eigenständiger rheinischer Bestimmungen inhaltlich nichts Wesentliches ändern, zumal im Hinblick auf spezielle gliedkirchliche Strukturen das EKD-Gesetz über Öffnungsklauseln Spielräume ermöglicht, die dann über das rheinische Ausführungsgesetz ausgefüllt werden können.

Das gilt sowohl für die fortbestehenden Regelungen des MVG-EKD als auch für die Novellierung im November 2013 eingefügten Änderungen.

2. Wesentliche Änderungen aufgrund der Novellierung des MVG-EKD 2013

Da die Bestimmungen des MVG-EKD durch die über Artikel 1 erklärte Zustimmung unmittelbar geltendes Recht in der EKIR werden, seien die wesentlichen Änderungen im Folgenden kurz erläutert. Zu den Änderungen wird im Übrigen auf die beigefügten Erläuterungen in den Gesetzgebungsunterlagen der EKD verwiesen.

2.1. § 9 Wahlberechtigung

§ 9 regelt die Voraussetzungen für das aktive Wahlrecht. Nicht wahlberechtigt sind aufgrund von Abs. 3 Satz 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Die bestehende Regelung schließt auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die kurz nach dem Wahltag zurückkehren. Um dies zu vermeiden, wird ergänzt, dass die Beurlaubung am Wahltag auch für wenigstens drei weitere Monate besehen muss.

2.2. § 23 a) Abs. 2 Satz 5 Ausschuss für Wirtschaftsfragen

Die Neuregelung folgt dem Betriebsverfassungsgesetz. Da die Sachlage hier im kirchlichen und diakonischen Bereich vergleichbar ist, sollte die dortige Neuregelung übernommen werden. Die Systematik ist auch sinnvoll: Der Bedarf an Beratungen kann von der Mitarbeitervertretung bestimmt werden, der erhöhte Beratungsbedarf muss allerdings begründet sein.

§ 7 MVG-EKIR normiert bis jetzt, dass ein Ausschuss zur Wirtschaftsfragen auch in Dienststellen der verfassten Kirche mit mehr als 150 Mitarbeitenden vorzusehen ist. Diese Regelung kann mangels Öffnungsklausel im MVG-EKD jetzt nicht mehr vorgesehen werden.

2.3. § 36 a Einigungsstelle

Mit der Neuregelung wird die Möglichkeit eröffnet, in einer Dienststelle über den Abschluss einer Dienstvereinbarung eine Einigungsstelle zur Regelung von Streitigkeiten bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gem. § 40 MVG-EKD zu schaffen. Die Einigungsstelle ersetzt gemäß § 36 a die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.

Die Zuständigkeit bezieht sich auf „Regelungsstreitigkeiten“, die nicht rechtlicher Natur sind und die ein Ermessen der Beteiligten voraussetzen. Die Einigungsstelle ersetzt hier die Funktion der Schlichtungsstelle. Die Dienstver-

einbarung kann allerdings vorsehen dass die Schlichtungsstelle angerufen werden darf, wenn der Inhalt der Einigung mit dem MVG-EKD oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

Die Regelung sollte übernommen werden. Dafür spricht neben der Tatsache, dass es Einigungsstellen auch im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes - dort § 76 - gibt, die Tatsache, dass so organisatorische und soziale Angelegenheiten ortsnah und damit unter Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten geregelt werden können. Zudem liegt die Regelung von organisatorischen und sozialen Angelegenheiten vor Ort ohne das rechtsförmliche Verfahren der Schlichtungsstelle im Sinne der Gemeinsamen Auftrags Erfüllung.

Die Entscheidung über die Errichtung und die Ausgestaltung einer Einigungsstelle über eine Dienstvereinbarung vorzusehen, ist sinnvoll. Wo keine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden ist, bleibt die Schlichtungsstelle auch in Angelegenheiten gem. § 40 MVG-EKD umfassend zuständig.

2.4 § 38 Abs. 3 Verfahren bei Mitbestimmung

Mit der Änderung in Satz 6, wonach auch nach Abschluss der Erörterung der Mitarbeitervertretung eine Frist von zwei Wochen zur Verweigerung der Zustimmung gegeben wird, wird die bestehende rheinische Sonderregelung in § 9 a MVG-EKiR übernommen. Das ist auch sachgerecht: Zum einen ist dadurch eine einheitliche Regelung zu dem Verfahren ohne Erörterung gegeben, zum anderen kann eine längere Bedenkzeit für die Mitarbeitervertretung auch hier die Chancen für eine gütliche Einigung steigern.

2.5. § 39 Buchst. e) Mitbestimmung bei Mitarbeitenden-Jahresgesprächen

Die über die Neufassung erfolgte Aufnahme des Mitbestimmungsrechtes bei der Einführung sowie den Grundsätzen der Durchführung von Mitarbeitenden-Jahresgesprächen ist von der Evangelischen Kirche im Rheinland angeregt worden.

Es ist dies ein klassischer Fall von allgemeinen personellen Angelegenheiten. Im Zusammenhang mit der Einführung der Mitarbeitendengespräche gab es in der Evangelischen Kirche im Rheinland eine erhebliche Unsicherheit über die Frage der Mitwirkung der Mitarbeitervertretung. Teilweise wurde ein Mitbestimmungsrecht über bzw. entsprechend § 40 Buchst. j) MVG-EKD hergeleitet. Die damit verbundene Tendenz einer „Leistungskontrolle“ soll aber bei den Mitarbeitenden-Jahresgesprächen gerade vermieden werden.

2.6. § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

2.6.1. Vorbemerkung

§ 54 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD sieht weiterhin vor, dass die Gliedkirchen Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses selbständig regeln können. Davon wird die Evangelische Kirche im Rheinland über § 8 AG.MVG-EKD auch Gebrauch machen.

Inhaltlich wird deshalb auf die Ausführungen zu § 8 AG.MVG-EKD verwiesen. In Hinblick auf die grundsätzliche Aufgabenverteilung zwischen der Mitarbeitervertretung - Vertretung der Belange in der Dienststelle - und den Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen - Vertretung bei der Setzung des kirchlichen Arbeitsrechts - wird die Aufgabenzuweisung gemäß § 55 Abs. 1 d) MVG-EKD „Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht“ nicht in das rheinische Ausführungsgesetz übernommen.

2.6.2 § 55 Abs. 1 e) Mitwirkung des Gesamtausschusses bei der Besetzung der Kirchengenrichte für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Die Regelung ist von der Evangelischen Kirche im Rheinland angeregt worden.

Sofern die Besetzung der Kammern bzw. Senate für mitarbeitendervertretungsrechtliche Streitigkeiten den Grundsätzen des Arbeitsgerichtsgesetzes folgend neben der oder dem neutralen Vorsitzenden jeweils eine oder einen Arbeitgeber- und eine oder einen Arbeitnehmerbeisitzenden vorsieht, ist es nur sachgerecht, wenn bei der Besetzung mit dem Gesamtausschuss die Institution zur politischen Vertretung der Mitarbeitervertretungen auf der Dienstnehmerseite eine wesentliche Rolle spielt. Entsprechend wird diese Regelung in das rheinische Ausführungsgesetz übernommen.

2.7. § 55 a Zusammenschlüsse der Gesamtausschüsse auf Bundesebene

Durch diese Neuregelung werden Zusammenschlüsse der Gesamtausschüsse auf Bundes- bzw. EKD-Ebene in das Gesetz aufgenommen. Diese dienen der Interessenvertretung der Gesamtausschüsse gegenüber der EKD und dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. aber auch der Stärkung der Gesamtausschüsse für Aufgaben in den Landeskirchen und Diakonischen Werken. Damit wird eine der „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ der EKD-Synode vom 9. November 2011 umgesetzt. Da dies auch der Vorgabe der Rechtsprechung zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „auf Augenhöhe“ entspricht, ist der Neuregelung trotz damit verbundener Mehr-

kosten im Bereich der EKD und der Diakonie Deutschland zuzustimmen. Das mit der Ständigen Konferenz für die verfasste Kirche, § 55 a Abs. 1 und der Bundeskonferenz für die Diakonie, § 55 a Abs. 2, getrennte Zusammenschlüsse geschaffen werden, widerspricht zwar dem rheinischen Modell des Gesamtausschusses, bildet aber die Situation in den meisten Landeskirchen ab.

2.8 § 63 a Vollstreckungsmaßnahmen

Über die Neufassung werden nunmehr Vollstreckungsmaßnahmen vorgesehen, wenn eine Beteiligte oder ein Beteiligter den ihr oder ihm von einem kirchlichen Spruchkörper auferlegten Obliegenheiten nicht nachkommt. Die Regelung ist zu begrüßen: Es darf nicht übersehen werden, dass in der allgemeinen Wahrnehmung der täglichen Praxis des Arbeitgebers Kirche und Diakonie die Nichtumsetzung eigener kirchlicher und sonstiger arbeitsrechtlicher Vorgaben der Hauptangriffspunkt gegen das kirchliche Arbeitsrecht ist. Auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes - das hier freilich nur im übertragenen Sinne herangezogen werden kann - anerkennt den Gedanken der gemeinsamen Auftragserfüllung und die daraus gezogenen Schlussfolgerungen für die Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts, merkt aber kritisch an, dass diese teilweise nicht umgesetzt werden. Es ist deshalb erforderlich, ein Instrument zu schaffen, dass die Durchsetzung dieser Vorgaben gewährleistet. Dazu sind die hier vorgesehenen Maßnahmen ein erster Schritt, bei denen zeitnah zu evaluieren ist, ob sie auch die gewünschten Wirkungen erzielen.

Die Regelung sollte trotz aller hinlänglich bekannten Probleme im Zusammenhang mit Vollstreckungsmaßnahmen im kirchlichen Bereich eingeführt werden, zumal das Verfahren im Gegensatz zu zahlreichen der Vorentwürfe nunmehr klar geregelt ist.

3. Änderung von bestehenden Regelungen

Die Änderung von bestehenden Regelungen erfolgt in der Weise, dass rheinische Sonderbestimmungen aufgegeben werden und bedingt durch die Zustimmung zum MVG-EKD geänderte Regelungen einfließen bzw. ausdrücklich übernommen werden.

Durch die Zustimmung zum MVG-EKD 2013 entfällt die Grundlage für das MVG-EKiR, dieses ist deshalb aufzuheben, Artikel 2. Das über Artikel 3 zu beschließende Ausführungsgesetz (AG.MVG-EKD) kann nur eigenständige Regelungen enthalten, wenn diese durch Öffnungsklauseln in MVG-EKD ausdrücklich ermöglicht werden.

Die folgenden Ausführungen zeigen auf, welche Bestimmungen des bisherigen MVG-EKiR auf dieser Grundlage nicht mehr aufrechterhalten werden können:

3.1. § 5 MVG-EKiR (zu § 14 MVG-EKD)

Entscheidung der oder des Vorsitzenden der Schlichtungsstelle bei Anfechtung einer MAV-Wahl

Nach § 5 Satz 2 MVG-EKiR entscheidet bis jetzt die oder der Vorsitzende der Schlichtungsstelle, ob eine Wahlanfechtung aufschiebende Wirkung hat.

Das EKD-Gesetz hat keine Öffnungsklausel.

Die bisherige rheinische Vorschrift nimmt auf eine frühere Fassung von § 14 MVG.EKD Bezug. Danach hatte eine Wahlanfechtung aufschiebende Wirkung.

§ 14 MVG.EKD wurde durch das 4. Änderungsgesetz zum MVG.EKD vom 6.11.2003 geändert. Seit dem 1.1.2004 hat die Wahlanfechtung genauso wie außerhalb der Kirche gem. § 19 BetrVG und § 25 BPersVG keine aufschiebende Wirkung mehr.

Da die aufschiebende Wirkung einer Wahlanfechtung weggefallen ist, besteht auch für den Regelungsgehalt von § 5 MVG-EKiR keine Grundlage mehr.

3.2. § 6 MVG-EKiR (zu § 20 Abs. 4 MVG-EKD)

Auswahl der freizustellenden Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter

§ 6 MVG-EKiR normiert für die Auswahl der freizustellenden Mitarbeitendenvertreterinnen und -vertreter eine andere Regelungssystematik: Nach der EKD-Fassung bestimmt über die freizustellenden Mitglieder die Mitarbeitervertretung, muss dies allerdings zuvor mit der Dienststellenleitung erörtern und dienstliche Notwendigkeiten berücksichtigen. Nach der geltenden Fassung des MVG-EKiR entscheidet die Dienststellenleitung auf Vorschlag der Mitarbeitervertretung, wobei die Dienststellenleitung den Vorschlag der MAV nur ablehnen darf, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

Eine Öffnungsklausel ist im MVG-EKD nicht enthalten.

Die EKD-Regelung kann übernommen werden. Nach beiden Regelungen kommt es für die Auswahl der freizustellenden Mitglieder der MAV entscheidend auf den Willen der MAV an. Dann ist es folgerichtig, wenn die MAV - auch offiziell - die Entscheidung trifft. Die Berücksichtigung von Einwänden der Dienststellenleitung, die sich auf dienstliche Notwendigkeiten beziehen, ist bei beiden Formen der Regelungssystematik gewährleistet und kann damit auch durch die Schlichtungsstelle überprüft werden, § 60 Abs. 1. MVG-EKD. § 20 Abs. 4 MVG-EKD kann somit übernommen werden, eine Sonderregelung wie bis jetzt gem. § 6 MVG-EKiR ist nicht mehr vorzusehen.

3.3. § 9 MVG-EKiR (zu § 36 Abs. 4 MVG-EKD)

Nachwirkung von Regelungen in Dienstvereinbarungen

Die zusätzliche Formulierung in dem EKD-Gesetz „in der Regel“ ist unschädlich. Entscheidend ist, dass über Satz 2 eine Nachwirkung von Regelungen, bei denen dies nicht festgelegt ist, ausgeschlossen ist.

3.4. § 9a MVG-EKiR (zu § 38 Abs. 3 MVG-EKD)

Zweiwochenfrist für die Anrufung der Schlichtungsstelle nach Erörterung im bei Mitbestimmungsangelegenheiten

Hier braucht es die rheinische Sonderbestimmung zu § 38 Abs. 3 Satz 6 MVG-EKD in Zukunft nicht mehr, weil die Neufassung des EKD-Gesetzes die Zwei-Wochen-Frist für die Anrufung der Schlichtungsstelle nach Abschluss der Erörterung übernommen hat, s. o.

3.5 § 14 MVG-EKiR (zu § 60 Abs. 2 MVG-EKD)

Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen

Die Regelung, dass die Schlichtungsstelle in den Fällen, in denen sie wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststelle angerufen wird, einen Vermittlungsvorschlag unterbreitet, kann wegfallen. Zum einen enthält das MVG-EKD hier keine Öffnungsklausel. Aber auch inhaltlich kann die EKD-Regelung übernommen werden: Die Schlichtungsstelle soll gem. § 61 Abs. 5 Satz 5 MVG-EKD ohnehin in jedem Stadium des Verfahrens auf eine gütliche Regelung hinwirken. Zudem wird ein Vermittlungsvorschlag Bestandteil des obligaten Einigungsgesprächs gem. § 61 Abs. 2 MVG-EKD sein. Für den Fall, dass das Einigungsgespräch hier zu keinem Ergebnis führt, ist es aus Gründen der Rechtssicherheit sachgerecht, dann auch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle gem. § 60 Abs. 2 MVG-EKD herbeizuführen. § 60 Abs. 2 MVG-EKD kann somit übernommen werden, eine Sonderregelung wie bis jetzt gem. § 14 MVG-EKiR ist nicht mehr vorzusehen.

3.6. § 15 MVG-EKiR (zu § 61 Abs. 7 und 9 MVG-EKD)

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

3.6.1. zu Abs. 7

Die bisherige Sonderregelung, dass der Beschluss der Schlichtungsstelle mit der Verkündung wirksam wird, entfällt. Stattdessen gilt § 61 Abs. 7 Satz 2 MVG-EKD. Danach wird der Beschluss der Schlichtungsstelle mit Zustel-

lung an die Beteiligten wirksam. Die Vorschrift enthält keine Öffnungsklausel für landeskirchliche Regelungen, die Übernahme der EKD-Regelung dient der Rechtsvereinheitlichung und Rechtssicherheit.

3.6.2. zu Abs. 9

§ 61 Absatz 9 wird durch § 10 AG.MVG-EKD perpetuiert, vgl. dazu unten.

4. Rheinisches Ausführungsgesetz (AG.MVG-EKD)

Das über Artikel 3 zu beschließende rheinische Ausführungsgesetz (AG.MVG-EKD) enthält spezielle Vorschriften, die besonderen strukturellen Gegebenheiten der Evangelischen Kirche im Rheinland Rechnung tragen. Es handelt sich dabei - unter Beachtung der o. a. werden Systematik - im Wesentlichen um die Fortführung der Sonderregelungen, die bis jetzt im MVG-EKiR geregelt sind. Dem Charakter eines Ausführungsgesetzes entsprechend können allerdings Sonderregelungen nur vorgesehen werden, wo diese durch das MVG-EKD ausdrücklich oder immanent zugelassen werden oder der Klarstellung dienen.

Zu den Regelungen des AG.MVG-EKD im Einzelnen:

4.1. § 1 (zu § 2 Absatz 2 MVG-EKD)

Hier ist auch weiterhin die Regelung vorgesehen, dass Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen zur Mitarbeitervertretung nicht wahlberechtigt oder wählbar sind. Dies folgt daraus, dass die Interessenwahrnehmung von diesem Personenkreis über die Pfarrvertretung erfolgt.

4.2. § 2 (zu § 3 Abs. 1 MVG-EKD)

Hier braucht es auch weiterhin wie bisher in § 3 MVG-EKiR die Klarstellung, dass Einrichtungen nach dem Kirchengesetz über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in gemeinsamen Angelegenheiten (Verbandsgesetz - VbG) als Dienststellen im Sinne des MVG-EKD zu behandeln sind.

4.3 § 3 (zu § 10 Abs. 1 b) MVG-EKD):

In Hinblick auf die konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung gilt bisher gemäß § 10 MVG-EKiR eine erweiterte ACK-Klausel, das heißt Mitglieder von Mitarbeitervertretungen müssen Mitglied einer ACK-Kirche oder einer Kirche oder Gemeinde sein, die in der ACK Gaststatus hat. Durch eine Novellierung auf der Landessynode 2014

sind nunmehr auch Mitglieder von Kirchen oder Gemeinden, die dem Internationalen Kirchenkonvent Rheinland Westfalen angehören, wahlfähig.

Es wird vorgeschlagen, künftig keine konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung vorzusehen. Dies würde der Neuregelung entsprechen, die die Landessynode 2014 für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen hat. Auf diese Weise kann ein Wertungswiderspruch zwischen den beiden Vorschriften vermieden werden. Dafür spricht auch, dass beide Vorschriften - je für ihren Bereich - die Beteiligung der Mitarbeitenden auf Augenhöhe ermöglichen sollen. Dazu gehört aber auch, dass die Mitarbeitenden frei und ungehindert entscheiden sollen, wer ihre Interessen in dem jeweiligen Bereich der Mitwirkung vertritt.

Ebenso wie in Hinblick auf die Neuregelung im Arbeitsrechtsregelungsgesetz stellt der Verzicht auf konfessionelle Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung keinen Widerspruch zum Gedanken der Gemeinsamen Aufgabenerfüllung dar. Hier wie dort gilt, dass Mitarbeitende, auch wenn sie nicht der Evangelischen Kirche angehören - und auch dann wenn Sie ausnahmsweise eingestellt werden, obwohl sie keiner Kirche angehören über eine gesonderte Erklärung bekunden, dass sie sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit an den kirchlichen Auftrag gebunden fühlen und somit auch der Auftragsgemeinschaft zugehören. Es gibt deshalb auch keinen Grund, sie von Mitwirkungsrechten im Rahmen dieser Auftragsgemeinschaft fernzuhalten, insbesondere dann wenn diese Mitwirkungsrechte die Wahrnehmung auch ihrer Interessen bei der Gestaltung und Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen betreffen. Das gilt für die Mitwirkung im Rahmen der Dienststelle über die Mitarbeitervertretung in gleicher Weise wie für die Setzung des kirchlichen Tarifrechts in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Das MVG-EKD, das nach wie vor eine ACK-Klausel enthält, eröffnet den Gliedkirchen hier eigenständige Regelungen, § 10 Abs. 1 b).

Weiterhin konfessionelle Anforderungen für die Mitwirkung in der Schlichtungsstelle

Dagegen sind entsprechend den Regelungen des MVG-EKD für die Mitwirkung in der Schlichtungsstelle weiterhin konfessionelle Voraussetzungen zu beachten: Vorsitzende und beisitzende Mitglieder der Schlichtungsstellen müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein, § 58 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD. Beistände der Beteiligten in Schlichtungsverhandlungen müssen auch weiter Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) angehört, § 61 Abs. 4 MVG-EKD. Da es sich bei den genannten Personen im Schlichtungsverfahren um Organe der kirchlichen Rechtspflege handelt, an die die Kirche besondere konfessionelle Voraussetzungen stellen darf, entsteht hier auch kein Widerspruch zum Wegfallen der konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung.

Im Arbeitsrechtsregelungsgesetz findet sich eine vergleichbare Differenzierung: Auch dort sind die konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission entfallen, für die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission gilt dagegen eine ACK-Klausel.

4.4. § 4 (zu § 31 Abs. 3 MVG-EKD)

Gem. § 31 Abs. 3 MVG-EKD kann die MAV bei einzelnen Tagesordnungspunkten einer Mitarbeitendenversammlung sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen. Dass auch diese Personen bei Mitarbeitendenversammlungen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, wird bisher in § 8 MVG-EKiR durch einen Verweis auf die Verschwiegenheitspflicht von sachkundigen Personen bei Sitzungen der Mitarbeitervertretung ausdrücklich normiert. Aufgrund der Sensibilität der Themen von Mitarbeitendenversammlungen sollte diese Klarstellung - jetzt in § 4 AG.MVG-EKD - beibehalten werden. Sie hat deklaratorischen Charakter.

4.5. § 5 (zu § 42 Buchstabe c MVG-EKD)

Die bisherige Sonderregelung, dass ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht auch für die Stufenzuordnung bei der Verkürzung oder Verlängerung von Stufenlaufzeiten gilt, ist beizubehalten, weil § 14 Abs. 2 BAT-KF weiterhin Bestand hat und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung einer kirchengesetzlichen Grundlage bedürfen. Die Öffnungsklausel findet sich in § 64 Abs. 2 MVG-EKD

4.6. § 6 (zu § 44 MVG-EKD)

Die Regelung perpetuiert den bisherigen § 10 MVG-EKiR. Dieser dehnt den Kreis von Mitarbeitenden, bei deren Personalangelegenheiten eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht vorzusehen ist, über die Mitglieder der Dienststellenleitung gem. § 4 MVG-EKD hinaus auch auf solche Mitarbeitenden aus, denen eigenverantwortliche Aufgaben mit Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung einer Einrichtung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Die Regelung sollte beibehalten werden. Das MVG-EKD enthält in § 44 Satz 3 die erforderliche Öffnungsklausel.

4.7 § 7 (zu § 49 Abs. 1 c) MVG-EKD)

Die Regelung überträgt die Regelung zu den konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung in § 3 auf die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden. Da die konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung in Zukunft ent-

fallen, ist es konsequent, dies auch für die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden vorzusehen.

4.8. § 8 (zu §§ 54 ff. MVG-EKD)

§ 54 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD enthält eine weitgehende Öffnungsklausel in Hinblick auf Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen. Dies trägt den unterschiedlichen Strukturen in den Landeskirchen Rechnung. In der Evangelischen Kirche im Rheinland ist der Gesamtausschuss auf der Grundlage von § 12 MVG-EKiR auf der Landessynode 2011 geschaffen worden. Dabei ist - im Gegensatz zu anderen Landeskirchen, beispielsweise der Evangelischen Kirche von Westfalen – aus dem Gedanken der gemeinsamen Auftrags Erfüllung bewusst ein gemeinsamer Gesamtausschuss für verfasste Kirche und Diakonie gebildet worden.

Gem. § 12 Abs. 1 MVG-EKiR nimmt der Gesamtausschuss gegenwärtig die Aufgaben nach § 55 Abs. 1 MVG-EKD in der bis 2013 geltenden Fassung wahr.

Dabei handelt es sich um folgende Aufgaben:

§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

Diese Aufgaben sind geprägt von der Unterstützung der Mitarbeitervertretungen, besonders über Fortbildung und Erfahrungsaustausch sowie deren politischen Vertretung. Im Sinne dieser Aufgabenstellung und des Zusammenhanges zur Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen ist auch gegenwärtig die zusätzliche Aufgabenstellung nach § 55 Abs. 2 MVG-EKD

(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

in § 12 MVG-EKiR nicht aufgenommen.

Auch bei der Neufassung soll es bei der Aufgabentrennung, nach der die MAV für die Mitwirkung in den Dienststellen, die Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen für die Mitwirkung bei der übergeordneten Gestaltung der Arbeitsbedingungen zuständig sind, bleiben. Das muss umso mehr gelten, als die Grundsatzurteile des Bundesarbeitsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht vom 20. November 2012 diese Arbeitsteilung dringend nahelegen.

Aus diesem Grunde wird auch die Aufgabenzuweisung nach § 55 Buchst. d) MVG-EKD

d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Änderungen im Arbeitsrecht

in § 8 AG.MVG-EKD nicht aufgenommen.

Dagegen ist der Regelungsgehalt von § 55 Buchst. e) MVG-EKD „Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte gem. § 57“ ausdrücklich auch von der Evangelischen Kirche im Rheinland angeregt worden, weil die Aufgabe dieser Kirchengerichte beziehungsweise Schlichtungsstellen gerade die Regelung von Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht ist. Entsprechend wird er hier auch übernommen.

Zu Abs. 2:

Der Gesamtausschuss besteht weiterhin aus 15 Mitgliedern, die von einer Wahlversammlung gewählt werden. Da es im Zusammenhang mit der Dienstbefreiung für die Mitglieder des Gesamtausschusses zu einigen Unstimmigkeiten mit den betroffenen Dienststellen gekommen war, ist auf der Landessynode 2014 mit Satz 3 von § 12 Abs. 2 MVG-EKiR klargestellt worden, dass den Mitgliedern des Gesamtausschusses die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandates ohne Minderung ihrer Bezüge zu gewähren ist.

Im Rahmen der Ausschussberatungen wurde allerdings deutlich, dass die Probleme in Zusammenhang mit der Dienstbefreiung für die Mitglieder des Gesamtausschusses ihre Ursache darin haben, dass das bestehende System in Hinblick auf die zu tragenden Kosten als ungerecht empfunden wird: so sind diese Kosten - jedenfalls dort wo nicht im Zusammenhang mit der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung ohnehin eine Freistellung besteht - einseitig von den Dienststellen der Mitglieder des Gesamtausschusses zu tragen. Das wirkt sich bei kleineren Dienststellen - gerade im Bereich der verfassten Kirche - überproportional aus. Vergleichbare Kosten fallen zwar auch durch die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung an, kommen dort aber unmittelbar der Dienststelle und ihren Mitarbeitenden zugute. Die Tätigkeit für den Gesamtausschuss und die dadurch entstehenden finanziellen Lasten kommen dagegen der „Allgemeinheit“ zugute. Im Zusammenhang mit dem o. a. Beschluss der Landessynode 2014 wurde der Kirchenleitung deshalb

aufgelegt, der Landessynode 2015 einen Vorschlag zur Finanzierung der Arbeit des Gesamtausschusses zu machen.

Dieser Vorschlag wird nunmehr über den neuen Satz 4 von § 8 Abs. 2 vorgelegt. Dabei wird - im Gegensatz zu anderen Landeskirchen - keine Freistellungsregelung, auch keine partielle Freistellung, für die Mitglieder des Gesamtausschusses vorgenommen, vielmehr erhalten die betroffenen Dienststellen einen Ausgleich in Höhe des durch die entfallende Arbeitsleistung entstehenden Aufwandes), wobei die Erstattung auf den Aufwand von maximal 10 Arbeitstagen jährlich begrenzt wird. Diese Kosten sind wie die übrigen Kosten, die aus der Arbeit des Gesamtausschusses entstehen, jeweils hälftig von der Evangelischen Kirche im Rheinland und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zu tragen.

Folgende Kostenbelastung könnte sich ergeben:

Die Berechnung unterstellt eine hälftige Besetzung der Mitglieder des Gesamtausschusses mit den Entgeltgruppen 6 und 10, Endstufe. Bei 15 Mitgliedern und 10 Arbeitstagen fallen 150 Arbeitstage an. Ein Arbeitstag umfasst 7,8 Stunden. Demnach ergeben sich zu erstattende Bruttopersonalkosten in Höhe von 25.600 €.

Diese Lösung hat gegenüber den in anderen Landeskirchen praktizierten Freistellungsregelungen den Vorteil, dass die Kostenerstattung allen betroffenen Dienststellen zugute kommt und dabei den realen Arbeitsausfall zugrunde legt.

Die Kosten liegen erheblich unter den Aufwendungen, die in anderen Landeskirchen in Hinblick auf die dort vorgesehenen Freistellungen von Mitgliedern des Gesamtausschusses entstehen. In der Spitze sind in der Evangelischen Kirche in Baden Freistellungen im Umfang von 3,25 Stellen vorgesehen. Aber auch in den meisten anderen Landeskirchen liegt der Freistellungsumfang bei deutlich über einer Stelle.

Anmerkung: Der ursprüngliche Entwurf sah lediglich eine Kostenerstattung in Höhe von einem Drittel der Bruttopersonalkosten vor. Dieser Vorschlag wurde aber aufgrund des Ergebnisses der Ausschussberatungen und zahlreicher Stellungnahmen in den hier vorgelegten Vorschlag einer vollständigen Erstattung der Bruttopersonalkosten geändert.

4.9 § 9 (zu § 56 und §58 Abs. 5 MVG-EKD)

§ 9 AG.MVG-EKD regelt wie bisher § 13 MVG-EKiR die Ausgestaltung des kirchengerichtlichen Verfahrens in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten in der ersten Instanz. Dabei soll weiter die Bezeichnung „Gemeinsame Schlichtungsstelle“ verwendet werden, weil auf diese Weise die primäre Zielsetzung einer einvernehmlichen Schlichtungslösung herausgestellt werden soll. Die abweichende Bezeichnung wird durch § 55 Satz 2 MVG-EKD ermöglicht.

4.10. § 10 (zu § 61 Abs. 9 MVG-EKD)

Die Sonderregelung perpetuiert den bisherigen § 15 Unterabsatz 2. MVG-EKiR. Danach kann das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland, das aufgrund des Schlüssels, der von den Fallzahlen ausgeht, den weitaus größten Teil der Kosten für das Vorhalten der Gemeinsamen Schlichtungsstelle trägt, von seinen Mitgliedern einen Ausgleich für die Kosten geltend machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle entstanden sind. Das trägt der Tatsache Rechnung, dass die Schlichtungsstelle von den einzelnen diakonischen Trägern in sehr unterschiedlichem Maße in Anspruch genommen wird.

Die Regelung kann aufrechterhalten werden, da sie rein diakonieintern wirkt und den Regelungsgehalt von § 61 Abs. 9 MVG-EKD in keiner Weise berührt.

5. Finanzielle Auswirkungen:

Über die Regelung zur Erstattung der Kosten für die Dienstbefreiung der Mitglieder des Gesamtausschlusses für die Teilnahme an Sitzungen würden zusätzliche Kosten in Höhe von ungefähr 25.600 € entstehen, die jeweils hälftig vom Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V. und der Evangelischen Kirche im Rheinland zu tragen wären.

Sofern aufgrund von Dienstvereinbarungen in den Dienststellen Einigungsstellen gemäß § 36 a MVG-EKD eingerichtet werden, entstehen dadurch Kosten vor Ort. Dabei ist allerdings zu beachten, dass durch die Vermeidung von Schlichtungsverfahren Kosten hierfür erspart werden.

6. Voten der beteiligten Ständigen Ausschüsse:

6.1. *Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen am 30. Juni 2014:*

2. Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland und Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Herr Dr. Klostermann führt in die Vorlage ein.

Es soll eine neue Systematik eingeführt werden, so sollen die eigenen Bestimmungen in einem Ausführungsgesetz geregelt werden.

Er verweist insbesondere auf den § 36 a MVG-EKD; dort wurde eine Einigungsstelle eingerichtet, die allerdings nur für Regelungsstreitigkeiten sein soll. Streitigkeiten in Rechtsfragen werden dort nicht geregelt werden können.

Er empfiehlt, die Vorlage zu übernehmen.

Sodann erläutert Herr Dr. Klostermann den Entwurf des Kirchengesetzes zur Ausführung des Zweiten Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG.MVG-EKD).

Von den Mitgliedern des Ständigen Ausschusses werden zum MVG-EKD keine Rückfragen gestellt.

Zu § 8 AG.MVG-EKD wird die Deckelung auf 1/3 der notwendigen Kosten für die Dienstbefreiung von Mitgliedern der Gesamt-MAV hinterfragt. Dabei wird deutlich, dass diese Regelung ein Ergebnis von Verhandlungen mit der Diakonie ist.

Die Regelung wird zum Teil für bedenklich gehalten, da die entsendenden Dienststellen nur einen Teil der echten Kosten für eine gesamtkirchliche Aufgabe erhalten.

Herr Superintendent Knabe verweist darauf, dass die Kosten für die 1/3 Regelung einem Betrag in Höhe von ca. 8.500,00 € entsprächen. Frau Dr. Küpper-Sörries verweist auf die Schwierigkeiten der Finanzierung durch das Diakonische Werk Rheinland.

Herr Bublies beantragt, die volle Erstattung der Kosten für die Dienstbefreiung in den § 8 AG.MVG-EKD aufzunehmen. Herr Superintendent Knabe unterstützt den Antrag im Rahmen einer solidarischen Finanzierung.

Frau von Olshausen fragt zu § 3 AG.MVG-EKD nach, ob die Auswirkungen durch den Wegfall der ACK-Klausel vollständig beleuchtet wurden, wie z.B. die Frage der eventuell nötig werdenden Schaffung von Gebetsräumen.

Herr Dr. Klostermann entgegnet, dass die Zahl der Einstellung von muslimischen Mitarbeitenden sehr gering ist. Eine Einschätzung der Auswirkungen ist daher schwierig. Es erfolgt eine Diskussion im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Mitwirkungsrechte.

Herr Dr. Quarch unterstützt den Vorschlag, sich mehr an das EKD-Recht zu binden und eigene Regelungen zu minimieren.

Die Vorsitzende stellt das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 zur Abstimmung.

Der Ständige Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen stimmt dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 zu.

(mit Mehrheit bei zwei Enthaltungen)

Die Vorsitzende bittet zunächst um eine Abstimmung über die zuvor genannten Paragraphen des Ausführungsgesetzes zum MVG-EKD, bei denen es zu Diskussionen gekommen ist.

Der Ständige Ausschuss stimmt der Fassung von § 3 AG.MVG-EKD zu.

Abstimmungsergebnis: 11 Ja-Stimmen, 5-Nein-Stimmen und zwei Enthaltungen

Zu § 8 AG.MVG-EKD – Kostenbeteiligung wird wie folgt abgestimmt:

Zunächst wird über den Antrag von Herrn Bublies abgestimmt, der die Erstattung der Kosten für den Verdienstausschlag zu 100% beinhaltet.

Abstimmungsergebnis: 9 Ja-Stimmen, 7 Nein-Stimmen und zwei Enthaltungen

Der Antrag hat **nicht** die erforderliche Mehrheit erhalten.

Die Vorsitzende schlägt vor, die Erstattung auf 50% der Kosten für den Verdienstausschlag zu deckeln und bittet um Abstimmung.

Abstimmungsergebnis: 8 Ja-Stimmen, 7 Nein-Stimmen und zwei Enthaltungen

Dieser Antrag erhält ebenfalls **nicht** die erforderliche Mehrheit.

Anschließend lässt die Vorsitzende über § 8 in der Fassung der Vorlage mit einer Deckelung auf maximal 1/3 der Kosten abstimmen.

Abstimmungsergebnis: 8 Ja-Stimmen, 8 Nein-Stimmen und zwei Enthaltungen

Der vorgelegten Fassung von § 8 der Vorlage wird **nicht** zugestimmt.

Der Ständige Ausschuss sieht in der Frage der Kostenbeteiligung noch weiteren Klärungsbedarf und stellt fest, dass er sich über die Höhe einer Ausgleichszahlung nicht einigen konnte.

Abschließend stellt die Vorsitzende das Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland insgesamt (mit Ausnahme von § 8) zur Abstimmung.

Der Ständige Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen stimmt dem Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 mit Ausnahme von § 8 der Vorlage zu.

(mit Mehrheit bei einer Enthaltung)

6.2. *Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses am 21. August 2014:*

TOP 2 Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD)

Herr Dr. Klostermann berichtet über den derzeitigen Beratungsstand und erläutert die wesentlichen Änderungen aufgrund der Novellierung des MVG-EKD sowie dem Rheinischen Ausführungsgesetz dazu (AG.MVG-EKD).

Das MVG-EKD eröffnet mit § 36 a die Möglichkeit, in einer Dienststelle über den Abschluss einer Dienstvereinbarung eine Einigungsstelle zur Regelung von Streitigkeiten bei organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten einzurichten. Deren Zuständigkeit bezieht sich auf Regelungsstreitigkeiten, die nicht rechtlicher Natur sind und die ein Ermessen der Beteiligten voraussetzen.

Der Ausschuss nimmt § 3 des AG.MVG-EKD zur Kenntnis, welcher vorschlägt, künftig keine konfessionellen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung vorzusehen.

Die Neuregelung der Kostenbeteiligung für Mitglieder des Gesamtausschusses in § 8 Abs. 2

Satz 4 AG.MVG-EKD wird intensiv beraten.

Demnach wird keine Freistellungsregelung, auch keine partielle Freistellung für Mitglieder des Gesamtausschusses vorgenommen, die betroffenen Dienststellen sollen einen Ausgleich von 1/3 des durch entfallende Arbeitsleistung entstehenden Aufwand, gedeckelt für maximal 10 Arbeitstage jährlich, erhalten.

Die Doppelbelastung für diakonische Einrichtungen ist erheblich. Werden Mitarbeitende entsandt, können diese keine Entgelte erarbeiten und Ersatzbeschäftigungen werden notwendig.

Auch auf die regionalen Aspekte ist zu achten, beispielsweise wäre der Dienstausfall bei Dienststellen aus dem Süd Rhein durch lange Anfahrtszeiten höher.

Die Kosten für den Gesamtausschuss werden zu je 50 % von der Diakonie und der Evangelischen Kirche im Rheinland getragen. Die Belange der Einrichtungen im gesamtkirchlichen Interesse durch den Gesamtausschuss wahrzunehmen sollte höher gestellt sein, als die Kosten für den Dachverband und den Gesamtkirchlichen Haushalt.

Im Sinne aller betroffenen Einrichtungen schlägt der Innerkirchliche Ausschuss vor, den betroffenen Dienststellen den Arbeitsausfall zu 100 % zu erstatten.

Beschluss 2

Den Entwürfen für

- das Kirchengesetz über die Zustimmung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (MVG-EKD) gem. Art. 10 a) Abs. GO-EKD

und

- das Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG.MVG-EKD),

wird mit der Empfehlung der Änderung des § 8 Abs. 2 Satz 4, die Kosten an Dienststellen für entfallene Arbeitsleistung vollständig zu erstatten, zugestimmt.

Das Beratungsergebnis des Ständigen Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen vom 30.06.2014 wird zur Kenntnis genommen.

(einstimmig)

6.3. *Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Theologischen Ausschusses am 4. September 2014:*

TOP 4 Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (Gast: Herr Dr. Klostermann)

Herr Dr. Klostermann führt kurz in die Vorlage ein. Das Vorhaben ist, die EKD-Gesetze (Kirchengesetz über die Zustimmung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie das zugehörige Ausführungsgesetz) für den Einzugsbereich der EKIR grundsätzlich zu übernehmen. landeskirchenspezifische Besonderheiten können durch die in den Gesetzen inkludierten Öffnungsklauseln in einem eigenen Ausführungsgesetz festgehalten werden. Herr Dr. Klostermann macht auf zwei Punkte aufmerksam, die signifikante Veränderungen darstellen:

Bisher sieht das geltende Recht in der EKIR keine finanzielle Erstattungsregelung bezüglich des Verdienstaufhalles der Mitglieder des landeskirchlichen Gesamtausschusses zwischen Landeskirche und Anstellungsträgern vor. Der Verdienstaufhalt beschränkt sich in der Regel auf einen Arbeitstag je Kalenderjahr. Der Ausschuss diskutiert kontrovers die Erstattungsfrage hinsichtlich der Aspekte der Solidarität und des Gesamtumgangs in der EKIR mit engagierten beruflich Mitarbeitenden und beschreibt eine 1/3-Erstattung als „Nichts Halbes und nichts Ganzes“.

Es wird folgender Beschluss gefasst:

Der Ausschuss stimmt der Fassung von § 8 AG.MVG-EKD im Grundsatz zu, spricht sich aber für eine 100 %-ige Erstattung aus.

mehrheitlich mit einer Enthaltung

Seitens des Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen und Herrn Dr. Klostermanns spricht man sich dafür aus, bei der Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung zukünftig nicht mehr auf der ACK-Klausel zu bestehen. Hiernach spielt die Konfession eines Mitarbeitenden für die Wählbarkeit keine Rolle mehr. Der Theologische Ausschuss stimmt darin überein, dass den beruflich Mitarbeitenden als Teil der Dienstgemeinschaft hinsichtlich der eigenen Interessensvertretung gleiche Rechte und Zugänge eingeräumt werden müssen. Da sich die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung im profanen Bereich befinden, sieht Herr Dr. Klostermann kein Hindernis. Oftmals sehen Arbeitsverträge, u.a. im sozialen Berufsfeld der kirchlichen Träger (Krankenhäuser, Kindergärten etc.), die Anerkennung des Bekenntnisses der Institution (also ggfs. unabhängig vom eigenen Glauben der Mitarbeitenden) als Voraussetzung vor.

Es wird folgender Beschluss gefasst:

Der Ausschuss stimmt der Fassung von § 3 AG.MVG-EKD zu.

einstimmig

6.4. *Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen am 29. September 2014:*

Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland und Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die Vorsitzende begrüßt Frau Fischmann-Schulz, die aus Sicht der Diakonie zur Neufassung des Rechts der Mitarbeitendenvertretung Stellung nimmt.

Herr Dr. Klostermann benennt die wichtigsten Punkte zur Neufassung des Rechts der Mitarbeitendenvertretung:

Zustimmung zur Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetzes 2013 der EKD und Erlass eines eigenen Ausführungsgesetzes

Die Ständigen Ausschüsse und die Dienstnehmendenseite stimmen der Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetzes 2013 der EKD zu.

Insbesondere die Gewerkschaft ver.di hinterfragt die Sinnhaftigkeit eines eigenständigen kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts.

Des Weiteren wird kritisch angemerkt, dass keine Formen der Mitwirkung der Dienstnehmendenseite in den Aufsichtsorganen kirchlicher und diakonischer Dienststellen vorgesehen seien.

Streichung der ACK-Klausel für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

Die Ständigen Ausschüsse und die Dienstnehmendenseite stimmen der Streichung der ACK-Klausel zu.

Erstattungsregelung für die Dienststellen der Mitglieder des Gesamtausschusses für den Arbeitsausfall

Die Dienststellen der Mitglieder des Gesamtausschusses erhalten für den Arbeitsausfall eine vollständige Erstattung, nachdem sich die Ständigen Ausschüsse und die Dienstnehmendenseite gegen eine Erstattung von maximal ein Drittel der Kosten ausgesprochen haben.

Frau Fischmann-Schulz erläutert die Sichtweise der Diakonie zu den zuvor genannten Punkten. Aus Sicht der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. wird die Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetzes 2013 der EKD begrüßt, weil es der Rechtsvereinheitlichung im Bereich der EKD dient.

Gegen die Streichung der ACK-Klausel bestehen keine grundsätzlichen Bedenken. Allerdings überzeugt das Argument eines Gleichziehens mit den Zugangsvoraussetzungen zu der Arbeitsrechtlichen Kommission RWL nicht, weil die Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes allein den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichtes geschuldet ist.

Die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. ist der Auffassung, dass die Tätigkeit im Gesamtausschuss eine Tätigkeit im Rahmen der gewählten Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung ist. Aus diesem Grunde befürwortet sie auch, dass den Mitgliedern des Gesamtausschusses die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandats ohne Minderung der Bezüge zu gewähren ist. Im Hinblick auf die Begrenzung der Kosten wird die Erstattung von maximal ein Drittel bevorzugt.

Frau Fischmann-Schulz macht auf Folgendes aufmerksam.

Bei Übernahme des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes 2013 der EKD würde die bisherige Regelung wegfallen, wonach teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende von nicht mehr als

10 Std./Woche bei der Ermittlung der Zahlenwerte nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden. In den Dienststellen, in denen zahlreiche geringfügig Beschäftigte tätig sind, führe dieses zu erheblichen Mehrkosten, weil mehr Mitarbeitende für die Mitarbeitervertretung freizustellen wären.

Aus diesem Grunde bittet die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. um eine Aufnahme der Vorschrift in das Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz.

Der Ständige Ausschuss würde gerne das Anliegen der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. bzgl. der Berücksichtigung des Anteils an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden unterstützen. Allerdings ist eine Öffnungsklausel an dieser Stelle im Mitarbeitervertretungsgesetz 2013 der EKD nicht gegeben, so dass eine Aufnahme dieser Vorschrift im Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz nicht möglich ist. Der Ständige Ausschuss schlägt vor, die Landessynode 2015 möge das Anliegen der Diakonie durch einen entsprechenden Beschluss aufnehmen.

Der Vorschlag wird mit Mehrheit bei 2 Gegenstimmen und 2 Enthaltungen angenommen.

Der Kirchenleitung wird empfohlen, der Landessynode 2015 vorzuschlagen, dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (MVG-EKD) gem. Art. 10a Absatz 2 GO EKD zuzustimmen.

Der Kirchenleitung wird empfohlen, das Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (AG.MVG-EKD) der Landessynode 2015 zur Beschlussfassung vorzulegen.

Der Kirchenleitung wird empfohlen, der Landessynode 2015 vorzuschlagen, bei der EKD eine Gesetzesinitiative zu ergreifen, das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in § 20 Abs. 2 dahingehend zu ändern, dass bei der Ermittlung der Zahlenwerte, die dem Umfang der Freistellungen von Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern zugrunde gelegt werden, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden.

(Mit Mehrheit bei 4 Enthaltungen)

6.5. *Protokollbuchauszug aus der Sitzung des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses am 2. Oktober 2014:*

TOP 2 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD

Herr Dr. Klostermann informiert über den bisherigen Beratungsverlauf und die Voten der mitberatenden Ausschüsse. Eine Stellungnahme des Verbandes kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe liegt noch nicht vor.

Frau Fischmann-Schulz ergänzt um die Belange der Diakonie. Sie weist darauf hin, dass der Gesamtausschuss RWL kein Arbeitsrecht gestaltet, sondern für Fortbildung und Vernetzung zuständig ist. Durch die vollumfängliche Erstattung der entfallenden Arbeitsleistungen der Mitglieder reduziert sich unter Umständen das Budget für Fortbildungen.

Beschluss 2

1.) Die Rückläufe aus den Ständigen Ausschüssen und die Stellungnahmen zur beabsichtigten Neufassung des Rechts der Mitarbeitendenvertretung auf der Landessynode 2015 werden zur Kenntnis genommen.

2.) Der der Landessynode 2015 vorzulegende Entwurf zum Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (AG.MVG-EKD 2013) wird dahingehend verändert, dass der finanzielle Ausgleich, den die Dienststellen der Mitglieder des Gesamtausschusses gem. § 8 Abs. 2 Satz 4 erhalten, die durch die notwendige Dienstbefreiung entfallende Arbeitsleistung vollumfänglich umfasst.

(einstimmig)

7. Stellungnahmen

7.1 Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

die Arbeitsrechtliche Kommission bedankt sich für die Einbeziehung in das Verfahren zur Übernahme des MVG-EKD und des Rheinischen Ausführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz.

Bei der jetzt vorgesehenen Änderung betrachtet sie keine Interessen der ARK-RWL als berührt und sieht somit von einer Stellungnahme zu der Vorlage ab.

Bei dieser Gelegenheit möchte die Kommission darauf hinweisen, dass sie nach § 2 Absatz 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetzberatend mitwirkt bei Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung. Die Verzahnung zwischen Mitarbeitervertretungsgesetz und Arbeitsrechtsregelungen scheint immer enger zu werden, so dass in Zukunft mehr Regelungen aufeinander abzustimmen sind.

Änderungen des MVG werden im ersten Schritt über die Evangelische Kirche in Deutschland vorgenommen und dann erst in den angeschlossenen Landeskirchen übernommen. Die Beteiligung in den Verfahren der drei Landeskirchen Rheinland, Westfalen und Lippe kann kaum noch innovative Vorschläge einbringen. Daher erscheint es sinnvoll, schon bei den Vorschlägen der EKD zu Änderungen des MVG einbezogen zu sein.

Die EKIR möge prüfen, ob die Einbindung in das Verfahren zur Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland - Westfalen - Lippe bei der EKD ermöglicht werden kann.

Mit freundlichem Gruß

gez. Unterschrift

7.2. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V.

Sehr geehrte Damen und Herren,

sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

herzlich danken wir für die Möglichkeit für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zu der beabsichtigten Novellierung des Rheinischen Ausführungsgesetzes zum MVG Stellung nehmen zu können.

Grundsätzlich begrüßen wir das Vorhaben, das rheinische Ausführungsgesetz zum MVG-EKD in höherem Maße als bisher diesem anzunähern soweit nicht rheinische Besonderheiten in Kirche und Diakonie ihren Niederschlag im Ausführungsgesetz finden müssen. Die Rechtsvereinheitlichung im Bereich der EKD in einem zentralen Gesetz wie dem MVG ist unseres Erachtens zu unterstützen.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Zum Rheinischen Ausführungsgesetz

Zu § 3 (zu § 10 Absatz 1 Buchst. b MVG-EKD)

Hier ist nunmehr vorgesehen, dass die sog. ACK- Klausel, welche die Berechtigung zur Wahl in die Mitarbeitervertretung an die Mitgliedschaft des oder der Mitarbeitenden in einer Kirche, welche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehört, anknüpft, gestrichen wird.

Das grundsätzliche Ziel nach Vereinheitlichung des EKD Rechtes durch die jetzt beabsichtigte Novellierung des MG der Evangelischen Kirche im Rheinland spricht gegen die Streichung der im MVG-EKD vorgesehenen ACK-Klausel.

Außerdem ist die ACK – Klausel erst vor zehn Jahren in das rheinische Ausführungsgesetz aufgenommen worden.

Das in der Begründung vorgebrachte Argument eines Gleichziehens mit den Zugangsvoraussetzungen zu der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland – Westfalen – Lippe nach dem neuen Arbeitsrechtsregelungsgesetz überzeugt nicht.

Es gibt aus guten Gründen in RWL keine kirchliche Arbeitsrechtssetzung unter Beteiligung der Mitarbeitervertretungen. Diese lehnen sie ganz überwiegend selbst ab. Es gilt das sog. Verbändeprinzip. Die Änderung des ARRG ist allein den Feststellungen des BAG in seinen Entscheidungen vom 20. November 2012 zum Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen geschuldet. Es sollten vermeidbare Hürden für Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen sich an der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung zu beteiligen, abgebaut werden.

Anders als im Betriebsverfassungsgesetz gibt es aber im MVG – und auch das aus guten Gründen – keine eigene Rolle und Aufgaben, die den Gewerkschaften im betrieblichen Mitbestimmungssystem vorbehalten wäre.

Gleichwohl erhebt die Diakonie keine grundsätzlichen Einwände gegen die Streichung der ACK – Klausel im rheinischen MVG.

Zu § 5 (zu § 42 Buchst. c MVG-EKD)

Die hier vorgeschlagene rheinische Regelung begrüßen wir ausdrücklich. Sie entspricht auch dem bisherigen Recht und hat sich aus Sicht der Diakonie bewährt.

Zu § 6 (zu § 44 Satz 3 MVG-EKD)

Hier ist eine Erweiterung des Kreises von Mitarbeitenden vorgesehen, bei deren Personalangelegenheiten eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht greift.

Dadurch –so die Gesetzesbegründung – soll die bisherige rheinische Regelung fortgeführt werden.

Eine Notwendigkeit dazu wird seitens der Diakonie nicht gesehen. § 4 und § 44 MVG-EKD sind insoweit ausreichend.

Zu § 8 (Zu §§ 54 ff. MVG-EKD)

Mit der beabsichtigten Neuregelung in Abs. 2 Unterabsatz 2 soll den Dienststellen, bei denen die 15 Mitglieder des Gesamtausschusses beruflich tätig sind, erstmals ein finanzieller Ausgleich dafür gewährt werden, dass sie auf die Arbeitskraft der Mitarbeitenden verzichten müssen, weil diese zeitwillig im Gesamtausschuss arbeiten.

Die Diakonie ist der Auffassung, dass die Tätigkeit im Gesamtausschuss eine Tätigkeit im Rahmen der gewählten Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung ist. Insoweit hat sie auch die zuletzt von der Landessynode beschlossene Klarstellung zu dieser Vorschrift (Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 3) befürwortet, durch die festgestellt wurde, dass den Mitgliedern des Gesamtausschusses die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandates ohne Minderung ihrer Bezüge zu gewähren ist.

Ganz überwiegend nehmen die Mitglieder des Gesamtausschusses ihr Mandat in diesem Gremium im Rahmen ihrer im Betrieb nach dem MVG als dortige Mitglieder der Mitarbeitervertretung gewährten Freistellung wahr. Nur in Ausnahmefällen, vor allem in kleineren verfassten kirchlichen Dienststellen hat dies zu Nachfragen geführt.

Das Bemühen um eine Begrenzung dieser Kosten durch die Drittelregelung und die Kostenerstattung auf maximal zehn Arbeitstage je Mitglied pro Jahr, wird von uns gesehen. Ob die Regelung an sich gerechtfertigt und sinnvoll ist, scheint uns dennoch fraglich.

Wenn die Regelung trotzdem beschlossen wird, sollten im Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 1 nach den Worten „erhalten“ die Worte ergänzt werden „auf Antrag“.

Zu § 10 (zu § 61 Absatz 9 MVG-EKD)

Die hier vorgesehene Beibehaltung der bisherigen Regelung der Möglichkeit der Diakonie durch ihre Satzung, von ihren Mitgliedern in freier Rechtsträgerschaft einen Ausgleich für Kosten geltend zu machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle nach dem MVG entstehen, wird begrüßt. Diese gesetzliche Regelung korrespondiert mit der entsprechenden Satzungsbestimmung, die von der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche im Rheinland so beschlossen worden ist.

Zum MVG-EKD

Zu § 20 MVG-EKD Freistellung

Mit der Übernahme des novellierten § 20 MVG –EKD würde die bisherige Regelung des § 20 Abs. 2 Satz 2 MVG wegfallen, wonach teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Dies würde bei einzelnen Trägern zu erheblichen Mehrkosten führen. Immer dort, wo in den Dienststellen zahlreiche geringfügig Beschäftigte tätig sind, würde es automatisch zu einer Erhöhung der Freistellung der Mitarbeitervertretung führen. Diese wiederum kostet Geld, da für den Umfang der Freistellung Ersatzkräfte einzustellen sind. In Pflegesätzen oder Verträgen mit Pflegebedürftigen sind diese Kosten jedoch nicht berücksichtigungsfähig.

Daher plädieren wir dafür, dass im rheinischen Ausführungsgesetz zu § 20 MVG-EKD nach Satz 3 „Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.“ folgende Regelung aufgenommen wird:

„Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.“

Zu § 23 a) Abs. 2 Satz 5 Ausschuss für Wirtschaftsfragen

Mit dem vorgesehenen Wegfall der bisherigen Regelung des § 7 MVG-EKiR, der dieselbe Regelung für die Kirche wie für die Diakonie vorsah, soll der Vereinheitlichung mit dem EKD Recht Genüge getan werden.

Wenn mglw. auch bei den verfassten kirchlichen Dienststellen im Rheinland in der Regel ohnehin kaum mehr als 150 Mitarbeitende beschäftigt waren und daher die Regelung vielfach ins Leere lief, ist aus Sicht der Diakonie die Verpflichtung zur Einrichtung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen allein bei diakonischen Einrichtungen vorzusehen, die falsche Ausrichtung der kirchlichen Dienststellen. Auch diese müssen wirtschaftlich arbeiten.

Zu § 38 Abs. 3 MVG-EKD Verlängerung der Fristen

Durch eine Übernahme der novellierten Fassung des § 38 MVG-EKD würden sich die Fristen nach erfolgter Erörterung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung von einer Woche auf zwei Wochen verlängern.

Eine Verlängerung dieser Frist ist jedoch vom Sinn und Zweck des Erörterungsverfahrens her ungeeignet und führt zu einer unangemessenen Verlängerung der Entscheidung.

Wir regen daher die Beibehaltung des bisherigen § 9 a MVG-EKiR an.

Zu § 55 a MVG-EKD Zusammenschlüsse der Gesamtausschüsse auf Bundesebene

Durch eine Übernahme des § 55 a MVG-EKD würde auch im Rheinland eine Tätigkeit von Bundeskonferenz und Ständiger Konferenz rechtlich akzeptiert, die letztlich überhaupt keine tatsächlichen Aufgaben für Kirche und Diakonie haben. Für die Diakonie jedenfalls gilt, dass die Bundeskonferenz gut verzichtbar wäre, da sie keine wesentlichen Aufgaben hat.

Zu § 55 c MVG-EKD Geschäftsführung

Die Etablierung einer 100 % Freistellung jeweils eines Mitglieds jeder Konferenz auf der Bundesebene führt ausschließlich zu zusätzlichen Kosten, die von der EKD und dem Bundesverband der Diakonie aufgebracht werden müssen. Letztlich wird dies dann auf gliedkirchlicher Ebene, z. B. durch Erhöhung der Umlagen der Landesverbände der Diakonie finanziell getragen. Dies zu einem Zeitpunkt, in dem Landesverbände, selbst finanziell im erheblichen Umfang konsolidieren müssen.

Es ist aus unserer Sicht nicht vertretbar, dass dadurch eine reine Funktionärstätigkeit, die von den betrieblichen Belangen der Mitbestimmung völlig losgelöst agiert, noch zu Lasten wichtiger Aufgaben in der Diakonie bezahlt werden muss.

Näheres erläutern wir gerne mündlich und danken bereits jetzt für die in Aussicht gestellte Möglichkeit, im Ständigen Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen und auch im Innerkirchlichen Ausschuss unsere Einschätzung vorzutragen, umso mehr als das Gesetz von der Zahl der betroffenen Einrichtungen, Mitarbeitenden und Mitarbeitervertretungen her betrachtet die Diakonie im größeren Umfang betrifft als die kirchlichen Dienststellen.

Mit freundlichen Grüßen

Fischmann-Schulz

7.3 Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

vielen Dank, dass der vkm-rwl eine Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes abgeben darf.

Wir haben gegen die Änderungen keine Einwendungen. Die zukünftig „automatische“ Übernahme der Änderungen des MVG.EKD sehen wir sehr positiv. Dadurch wird vielen Mitarbeitervertretungen das Gefühl genommen, in der Evangelischen Kirche im Rheinland durch die Wartezeiten bis zu den Änderungen gegenüber anderen Landeskirchen benachteiligt zu sein.

Mit freundlichen Grüßen



Detlef Becker

7.4 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

mit Schreiben vom 14.05.2014 baten Sie uns um eine Stellungnahme zur Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) sowie zum Rheinischen Ausführungsgesetz (AG.MVG-EKD). Diesem Wunsch kommen wir gerne nach.

In unseren nachfolgenden Ausführungen verzichten wir auf eine systematische und detaillierte Kommentierung einzelner Paragraphen des bereits von der Synode der EKD verabschiedeten MVG-EKD. Vereinzelt greifen wir Regelungsbereiche auf, möchten jedoch zunächst einige grundsätzliche Kritikpunkte an einem kirchenspezifischen Mitarbeitervertretungsrecht auch an dieser Stelle vorbringen.

Der Gesetzgeber räumt den Kirchen die Möglichkeit ein, eigene Mitarbeitervertretungsgesetze zu erlassen. Das ist unbestritten und von diesem Recht macht die Evangelische Kirche Deutschlands und auch die Evangelische Kirche im Rheinland Gebrauch. ver.di hält diese historisch begründete Herausnahme der Kirchen von der Gültigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) nicht erst seit heute für geschichtlich überholt. Es war eine politische Entscheidung und kein verfassungsrechtliches Gebot, dass der § 118, Abs. 2 BetrVG lautet:

„Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, unbeschadet deren Rechtsform.“

Wir sind stattdessen der Auffassung, dass es an der Zeit ist, den §118 BetrVG zu novellieren und den Abs. 2 ersatzlos zu streichen. Erinnerung sei an dieser Stelle, dass die Weimarer Reichsverfassung das Betriebsverfassungsgesetz auch für die Beschäftigten der Kirchen vorsah.

Die Gewerkschaft ver.di tritt für gleiche Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Das haben wir am 09.November 2013 mit der Übergabe von über 17.000 Unterschriften an die Synode der EKD nochmals unterstrichen. Leider ist es uns nicht gelungen, die Synode davon zu überzeugen, die besseren betriebsverfassungsrechtlichen Standards

auch auf das MVG zu übertragen. Das wäre aus unserer Sicht ein wichtiger und richtiger Schritt in Richtung einheitlicher Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenrechte gewesen.

Seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland setzen sich Gewerkschaften für Mitbestimmung in Betrieben, Unternehmen und Dienststellen ein, wie sie inzwischen in vielen Betrieben der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst gelebt wird. Eine solche Mitbestimmungskultur setzt aber voraus, dass es ein geregelttes Zusammenspiel zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften gibt. Dieser Schritt wurde nicht gegangen. Kirchen und ihre Einrichtungen sind nach wie vor von der Unternehmensmitbestimmung gesetzlich ausgenommen. Eigene Regelungen zur Beteiligung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten wurden nicht getroffen.

Das neue MVG lässt die Interpretation zu, dass Gewerkschaften auch weiterhin ungern gesehene Besucher in Dienststellen, Einrichtungen und Betrieben der Evangelischen Kirchen und ihrer Diakonie bleiben.

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz, in dem die Gewerkschaften als integraler Bestandteil der Betriebsverfassung verankert sind, haben sie im MVG keine verankerten Rechte. Das Wort Gewerkschaft kommt noch nicht einmal vor. Ein eigenständiges Zugangsrecht wird Gewerkschaften im neuen MVG auch weiterhin nicht eingeräumt. Gewerkschaftsvertreterinnen oder -vertreter haben nach wie vor kein Recht, an Mitarbeiterversammlungen oder an Sitzungen der Mitarbeitervertretungen teilzunehmen, sofern sie nicht als Sachverständige geladen werden. Das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung wird dadurch zusätzlich erschwert.

So aber können wir nur feststellen, dass das neue MVG-EKD zwar keine Verschlechterung der Rechte gegenüber dem alten MVG.EKD mit sich bringt, die verabschiedeten Verbesserungen aus unserer Sicht aber noch weit hinter den Rechten des BetrVG zurückbleiben.

Im Begleitschreiben zu den Gesetzentwürfen und erläuternden Vorlagen dazu wird die beabsichtigte Regelungssystematik im Hinblick auf das MVG-EKD 2013 dargestellt und begründet. Diese Begründung sehen wir durchaus widersprüchlich. Einerseits ist für uns die angestrebte Vereinheitlichung der zukünftige EKD –Gesetze, die dann auch unmittelbar gelten, nachvollziehbar, zumal diese unmittelbare Wirkung bereits in den meisten Landeskirchen der Fall ist. Andererseits werden Spielräume für bessere Regelungen genommen.

So führt diese angestrebte Vereinheitlichung zur Streichung des § 7 MVG-EKiR. Dieser Paragraph regelte bisher für die Evangelische Kirche im Rheinland eine Erweiterung des § 23 a, der die Bildung von Ausschüssen regelt. Danach konnten nicht nur für Einrichtungen der Diakonie Ausschüsse für Wirtschaftsfragen gebildet werden, sondern auch für die verfasste Kirche, wenn mehr als 150 Beschäftigte in der Dienststelle arbeiteten. Dieses Recht haben die Mitarbeitervertretungen in der verfassten Kirche zukünftig nicht mehr.

Zustimmend registrieren wir die beabsichtigte Änderung im Rheinischen Ausführungsgesetz AG.MVG-EKD, das den Wegfall der ACK-Klausel für die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung bedeuten würde. Danach wären zukünftig auch Andersgläubige und konfessionslose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur MAV und Jugendliche sowie Auszubildende zur JAV wählbar, und nicht mehr nur Beschäftigte, die einer christlichen Kirche angehören. Genauso nachdrücklich kritisieren wir aber auch, dass weiterhin nur Mitglieder der Evangelischen Kirche in Deutschland Mitglied einer Kammer nach § 58 sein können.

Die Möglichkeit, nach § 36a MVG eine Einigungsstelle einzurichten, ist positiv zu bewerten. Allerdings ist zu kritisieren, dass ihre Bildung an eine „Kann-Regelung“ gebunden ist und den vorherigen Abschluss einer nicht erzwingbaren Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung voraussetzt. Aus unserer Sicht sind damit

unnötige Hürden für eine schnelle und flächendeckende Etablierung von Einigungsstellen eingezogen worden.

Den Mitarbeitervertretungen ist es nach wie vor verwehrt, bei Rechtsstreitigkeiten Arbeits- oder Verwaltungsgerichte anzurufen. Kircheninterne Umsetzungsdefizite nach Entscheidungen der Kirchengenichte sind hinlänglich bekannt. Darauf soll der neue §63a eine Antwort sein. Hier sind erstmals Sanktionen für Arbeitgeber vorgesehen, die den Spruch von Kirchengenichten bislang ignorierten. Es wird abzuwarten sein, ob diese Sanktionen tatsächlich die erhofften Wirkungen haben werden.

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Cremer

Landesfachbereichsleiter

7.5 IDM e.V. Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter/innen

IDM e.V. Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter/innen

LKA 04.09.2014

IDM e.V., Postfach 1243, 48433 Bad Bentheim



An das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche im Rheinland
Abteilung 1, Dezernat 1-2
Herrn Dr. Klostermann
Hans Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

31.08.2014

Vorab per Fax: 0211/ 4562559

Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD Rheinisches Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (AG MVG-EKD)

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,
die Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter/innen IDM e.V.
hat anlässlich Ihrer Klausurtagung die beabsichtigten Änderungen
beraten und kommt Ihrer Bitte um Stellungnahme gerne nach.

Wir verweisen ebenfalls auf unsere Stellungnahmen zur
Novellierung des MVG vom 04.02.2013 und September 2013,
in denen wir anregen, damit es zu einer einheitlichen Regelung
in den Gliedkirchen kommt, in Zukunft das MVG-EKD
zur Anwendung zu bringen.
Diesem Vorschlag möchten Sie folgen, was wir uneingeschränkt
begrüßen.

Da Sie aber ebenfalls um eine Stellungnahme zum Rheinischen
Ausführungsgesetz zum MVG-EKD gebeten haben möchten wir
kurz darauf eingehen, mit der Bitte der nochmaligen Überprüfung
unser Novellierungsvorschläge aus dem vergangenen Jahr.

Dass die ACK Klausel wegfallen soll wird begrüßt, da dieses
eine unserer Kernforderungen war.

Die IDM e.V. empfiehlt in den jeweiligen Aufsichtsgremien der
Einrichtungen von Kirche und Diakonie ein Mitglied der
jeweiligen Mitarbeitervertretungen mit Sitz und Stimme zu
entsenden.

Hier erscheint es uns sinnvoll die Entsendung von Mitgliedern
der MAV in die Aufsichtsgremien im § 23 b mit aufzunehmen.

V. 1. / 2. 30

Des Weiteren empfehlen wir im § 23 b die erforderliche Mitarbeiterzahl auf 51 Mitarbeiter abzusenken.

Eine Freistellungsregelung von Vorsitzenden von Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 20 MVG) wird nach wie vor angeregt.

Im § 34 Abs. 1 sollte verpflichtend geklärt werden, dass die Mitarbeitervertretung an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen zu beteiligen sind.

Bei der weiteren inhaltlichen Bewertung Ihrer Vorlage für das Stellungnahmeverfahren zu Änderungen des Rechts der Mitarbeitervertretungen auf der Landessynode 2015 ausgeführten Erläuterungen können wir uns anschließen.

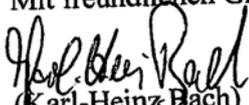
Wir möchten Sie lediglich bitten in § 49 MVG redaktionelle Änderungen vorzunehmen. In § 49 Abs.1 Buchstabe b muss konsequenterweise die 3 Monatsfrist für die Wählbarkeit entfallen ebenso im Buchstaben c. die ACK Klausel gestrichen werden.

Das behält
das BKO-
Joch

Wir möchten uns ausdrücklich bedanken , dass Sie unsere Interessenvertretung zur Stellungnahme aufgefordert haben und wünschen uns auch für die Zukunft eine weiterhin vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir beantragen des Weiteren eine Entsendung in die ARK-RWL zur nächsten Amtszeit und bitten Sie uns als Sozialpartner, wie bei der ARK DD anzuerkennen, damit wir zum Wohle der Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie unsere Vorstellungen und unsere adäquate Mitarbeit auch zukünftig in die ARK-RWL einbringen können.

Mit freundlichen Grüßen


(Karl-Heinz Bach)
Vorsitzender

7.6 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

Gisbert Fischer - Diakonie Wuppertal - Deweerthstr. 117 - 42107 Wuppertal

An das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche im Rheinland
Abteilung 1, Dezernat 1.2
Herrn Dr. Klostermann

Hans-Böckler-Strasse 7
40 476 Düsseldorf



Gisbert Fischer
Gesamtausschuss
Vorsitzender
c/o Diakonie Wuppertal
Deweerthstrasse 107
42107 Wuppertal
Tel: 0163 6974442
E-mail:
bilderwerkstatt@t-online.de

Datum 14.08.2014

Stellungnahme zur Änderungen des Rechts der Mitarbeitervertretung auf der Landessynode 2015

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann.

Der Gesamtausschuss hat die beabsichtigten Änderungen eingehend beraten und kommt ihrer Bitte zur Stellungnahme nachfolgend gerne nach.

Mit dem zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD von 2013, war auch für den Gesamtausschuss der EKIR die Hoffnung von einer zeitgemäßen Erweiterung der Mitwirkungsrechte verbunden. Leider waren die Vorschläge der MAV-Gremien dazu, in dem „neuen“ MVG der EKIR nicht mehr wiederzufinden. Der Gesamtausschuss nimmt deshalb seine Stellungnahme zur Übernahme des MVG EKD zum Anlass, auf einige Punkte im MVG/EKD hinzuweisen, die kurzfristig zu überarbeiten sind um die MAVen in die Lage zu versetzen, auf die aktuellen Problemstellungen in Dienststellen der verfassten Kirche und Einrichtungen der Diakonie angemessen reagieren zu können.

1 Die Mitarbeiteranzahl bezogenen Einschränkungen für die Vorgaben in den §§ 23 und 34 sind bei dem stetig steigenden wirtschaftlichen Druck auf die Einrichtungen in Kirche und Diakonie, nicht mehr zeitgemäß. Es sollte anders als vorgegeben, besonders für Einrichtungen mit weniger als 150 Mitarbeitende eine erhöhte Informationspflicht bestehen, da dort negative wirtschaftliche Entwicklungen schneller zu mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen führen können, als das in „großen“ Einrichtungen zu erwarten ist.

2 Im Sinne der „frühzeitigen“ Information ist es nicht nachvollziehbar, warum in § 34 Abs.1 die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen nicht verpflichtend vorgeschrieben wird. Alleine die Änderung von einer unverbindlichen Option zur verbindlichen Vorgabe der Beteiligung, würde bereits im Vorfeld von Maßnahmen, zu einer Klärung von mitbestimmungspflichtigen Folgen beitragen.

3 In diesem Zusammenhang sollte auch eine Vertretung der Mitarbeitenden in den jeweiligen Aufsichtsgremien der Einrichtungen von Kirche und Diakonie selbstverständlich sein. Nach den Absichtserklärungen der 11. Synode der EKD in Magdeburg wurde von den MAV-Gremien in vielen Landeskirchen, wie auch vom Gesamtausschuss der EKIR erwartet, dass dieser Anspruch als § 23b in das neue MVG der EKD aufgenommen wird. Es war für die MAVen eine der vielen Enttäuschungen, dass diese Regelung selbst nach den langen Beratungen zur Neufassung des MVG EKD, nicht realisiert wurde.



Der Gesamtausschuss empfiehlt mit Blick auf die Dienststellen der verfassten Kirche und kleinere Einrichtungen der Diakonie, dass abweichend von §23 MVG/EKD die rheinische Sonderregelung unter § 7 MVG/EKiR erhalten bleibt und die Mitarbeiteranzahl bezogene Einschränkung auf 51 abgesenkt wird.

Zudem wäre eine Einfügung zur Mitwirkung in Aufsichtsorganen, ab 301 Mitarbeitende, richtungsweisend und sinnvoll.

Unabhängig davon wird die Übernahme des MVG EKD vom Gesamtausschuss grundsätzlich positiv gewertet, da damit die Rechtsunsicherheit der MAVen, die jeweils nach Novellierungen des MVG-EKD durch eine zeitversetzte Übernahme in das MVG-EKiR entstand, künftig entfallen wird. Bei der inhaltlichen Wertung kann sich der Gesamtausschuss den in der Vorlage zum Stellungnahmeverfahren ausgeführten Erläuterungen, weitestgehend anschließen.

Uneingeschränkte Zustimmung findet die Absicht, die Mitgliedschaft in der MAV nicht weiter konfessionell zu binden. Mit dem Wegfall der ACK-Klausel wird eine langjährige Forderung der MAVen in der EKIR erfüllt.

Eine ebenfalls seit Jahren bestehende Forderung des Gesamtausschusses besteht zur Erstattung der Kosten, die mit dem Mandat in Gesamtausschuss und Regio-MAV entstehen, um auch MAV-Mitglieder kleinerer Einrichtungen der Diakonie und kirchlicher Dienststellen, eine uneingeschränkte Mitarbeit im Gesamtausschuss zu ermöglichen.

Die vorliegende Regelung deckt sich im Verfahren mit unseren Vorstellungen, bleibt aber in der Höhe und Begrenzung des Ausgleichs hinter den Erwartungen zurück.

Wir bedanken uns für die frühzeitige Übersendung der Unterlagen und Ihre ausführliche Erläuterung.
Mit freundlichen Grüßen

Gisbert Fischer
Gesamtausschuss der EKIR/DWR
Vorsitzender

Vorschlag der Kirchenleitung:
Überweisung an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) - federführend -, den Theologischen Ausschuss (I) und den Innerkirchlichen Ausschuss (IV).

Anlage

Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD)

Vom 12. November 2013

(Amtsblatt EKD S. 425)

Mit den rheinischen Bestimmungen nach der alten (MVG-EKiR) und neuen Fassung (AG.MVG-EKD)

(Änderungen im MVG-EKD finden sich im Gesetzestext im Fettdruck.)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorschläge
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt

Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

§ 20 Freistellung von der Arbeit

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

§ 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

§ 23a Ausschüsse

§ 24 Sitzungen

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

§ 26 Beschlussfassung

§ 27 Sitzungsniederschrift

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

§ 29 Geschäftsordnung

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

§ 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 36 Dienstvereinbarungen

§ 36a Einigungsstelle

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

§ 38 Mitbestimmung

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
- § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
- § 55c Geschäftsführung
- § 55d Weitere Regelungen

XI. Abschnitt

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchengerichten
- § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
- § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

- § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
- § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel
- § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das **Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.** ~~Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland~~ sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung,

Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

Rheinland: Bisher § 2 MVG-EKiR, künftig wortgleich § 1 AG.MVG-EKD

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.

(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Rheinland: Bisher § 3 MVG-EKiR, in der Neufassung entfällt

der 1. Unterabsatz,

der 2. Unterabsatz ist künftig § 2 AG.MVG-EKD

§ 3 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Künftig § 2 AG.MVG-EKD

(zu § 3 Absatz 1)

Werden durch Vereinbarung oder Satzung nach dem Kirchengesetz über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreise in gemeinsamen Angelegenheiten und die Errichtung von Verbänden (Verbandsgesetz) Einrichtungen zur gemeinsamen Wahrnehmung von Aufgaben gebildet, gelten diese als Dienststellen im Sinne von § 3 Abs. 1 MVG-EKD.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahin gehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt:

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwi-

schen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Die Gliedkirchen, sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung abweichend geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitar-

beiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6 a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden, bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf der Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben

bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8

Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

- 5 – 15 Wahlberechtigten aus einer Person,
- 16 – 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
- 51 – 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
- 151 – 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 – 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
- 601 – 1.000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
- 1.001 – 1.500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
- 1.501 – 2.000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststelle maßgebend.

III. Abschnitt:

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder

der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag
- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
 - b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Rheinland: § 4 MVG-EKiR (entfällt, die Bestimmung wird neu gefasst, s.u.)

§ 10 Abs. 1 Buchst. b erster Halbsatz erhält folgende Fassung:

- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen oder deren Gastmitglied ist;*

Neufassung § 3 AG.MVG-EKD

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)

§ 10 Abs. 1 b) MVG-EKD findet keine Anwendung.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

- (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchenge-meindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11 Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren

(Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 14
Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

Rheinland § 5 MVG-EKiR (entfällt)

§ 14 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schlichtungsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Der oder die Vorsitzende entscheidet, ob die Wahlanfechtung aufschiebende Wirkung hat.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

**IV. Abschnitt:
Amtszeit**

§ 15
Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.

(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- b) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für den Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

(3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem ande-

ren Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern es zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt:

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich,

soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zustande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

151 – 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,

301 – 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

601 – 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. **Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9.** ~~Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.~~ Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben

als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) Anstelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

Rheinland § 6 MVG-EKiR (entfällt)

§ 20 Abs. 4 erhält folgende Fassung:

(4) Die freizustellenden Mitglieder bestimmt die Dienststellenleitung auf Vorschlag der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung darf den Vorschlag nur ablehnen, wenn dienstliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22 **Schweigepflicht**

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

VI. Abschnitt: Geschäftsführung

§ 23 **Vorsitz**

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigen Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23 a **Ausschüsse**

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen die Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreivier-

telmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

Rheinland § 7 MVG-EKiR (entfällt)

§ 23a Abs. 2 erhält folgende Fassung:

(2) In Dienststellen mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24 Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. ~~Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.~~

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26

Beschlussfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

- a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, **eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen**, Kindern und Geschwistern),
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

VII. Abschnitt:

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und

Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen.

Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitgliederversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

Rheinland § 8 MVG-EKiR (entfällt)

§ 31 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen. § 25 Abs. 3 gilt entsprechend.

Stattdessen § 4 AG.MVG-EKiR

(zu § 31 Abs. 3)

Für Personen, die gem. § 31 Abs. 3 MVG-EKD an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, gilt § 25 Abs. 3 MVG-EKD entsprechend.

(4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversamm-

lungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32 **Aufgaben**

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 **Grundsätze für die Zusammenarbeit**

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus **mindestens** einmal im Jahr **auf eine mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr**, eine Informationspflicht über

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,
- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.
- f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.**

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, ~~insbesondere behinderter oder älterer~~ Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und

Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz, oder allgemein verbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Rheinland § 9 MVG-EKiR (entfällt)

§ 36 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 36a

Einigungsstelle

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.

(2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit

diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38

Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin so lange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

Rheinland § 9 a MVG-EKiR (entfällt)

§ 38 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine

mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder an die Dienststellenleitung.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach ~~Abschluss der Erörterung oder nach~~ Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengeschicht anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 42 und § 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung,

Rheinland § 9 b MVG-EKiR, künftig § 5 AG.MVG-EKD

§ 42 Buchstabe c) erhält folgende Fassung:

- 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.

- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 43

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) **(aufgehoben)** Anstellung,
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,

- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses **Kirchengesetzes**, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

Rheinland § 10 MVG-EKiR (Absatz 1 entfällt,

Absatz 2 künftig § 6 AG.MVG-EKD

§ 44 erhält folgende Fassung:

(1) Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder.

(2) Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auch nicht statt bei leitenden Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, wenn diese Personen nach Dienststellung und Dienstvertrag im Wesentlichen eigenverantwortliche Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den

Bestand und die Entwicklung der Einrichtung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden. Die entsprechenden Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

§ 45

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme, das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt:

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und
- c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten;

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

Rheinland § 11 MVG-EKiR (entfällt)

§ 49 Abs. 1 Buchst. c erster Halbsatz erhält folgende Fassung:

c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen oder deren Gastmitglied ist;

Stattdessen § 7 AG.MVG-EKD

(zu § 49 Abs. 1 Buchst. c)

§ 49 Abs. 1 Buchst. c) MVG-EKD findet keine Anwendung.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- 1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,**
- 2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,**
- 3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen,**

durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten **schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** ~~Schwerbehinderten~~.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als

Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. **Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.**

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 52 a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienst-

stelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53 ~~§ 52a~~

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

~~§ 53~~

~~Vertrauensmann der Zivildienstleistenden~~

~~In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie die Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.~~

X. Abschnitt: Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. ~~Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.~~

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

~~(1)~~ Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,

- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie**
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57.**

~~(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.~~

Rheinland bisher § 12 MVG-EKiR (wird § 8 AG.MVG-EKD) mit Änderungen in Absätzen 1 und 2 (Fettdruck)

(zu §§ 54 und 55)

(1) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 Absatz 1 MVG.EKD **(Neufassung: § 55 a)-c) und e) MVG-EKD)** wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet.

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

Neufassung zusätzlich:

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 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 Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland 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) § 55 Absatz 2 MVG.EKD findet keine Anwendung.

(9) Das Wahlverfahren sowie weitere Einzelheiten zur Anwendung und Ergänzung der Absätze 1 bis 7 werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes durch eine Ausführungsverordnung geregelt.

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.

(2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.

(3) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

(4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,

- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie
- c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

§ 55c

Geschäftsführung

- (1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.
- (2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.
- (4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.
- (5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. je zur Hälfte.

§ 55d

Weitere Regelungen

- (1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.
- (2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

XI. Abschnitt: Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengengerichten

(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirchen und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes **oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts** für ihren Bereich anwenden.

§ 57 a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) ~~1-~~ für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) ~~2-~~ für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
- c) ~~3-~~ für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nr. 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
- d) ~~4-~~ für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- d) ~~5-~~ für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen **Diakonischen Werke**, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund der Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das Kirchengengericht auch für Freikirchen

zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) Das Nähere regeln

1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

Rheinland § 13 MVG-EKiR wird wortgleich § 9 AG.MVG-EKD

(zu § 56 und § 58 Absatz 5)

(1) Zu gerichtlichen Entscheidungen in erster Instanz wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und ihres Diakonischen Werkes 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 (MVG-EKD) Regelungen über das Kirchengesicht in erster Instanz getroffen sind, gelten diese für die Gemeinsame Schlichtungsstelle.

Ein Beisitzer oder eine Beisitzerin muss einer Dienststellenleitung im Sinne des § 4 MVG-EKD angehören, der andere Beisitzer oder die andere Beisitzerin muss gemäß § 10 MVG-EKD in die Mitarbeitervertretung wählbar sein.

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

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

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

(2) Die Kirchenleitung kann im Benehmen mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland 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.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.

(3) (2) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichtes beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59 a

~~Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland~~

(1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zustande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlages erfolgen.

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen **vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin** ~~und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtmitarbeitervertretung der Amts-, Dienststellen und Einrichtungen der Evangelische Kirche in Deutschland~~ benannt.

~~(3) Mitglied des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.~~

(3) (4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengerichte

(1) Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheidet sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

Rheinland bisher § 14 MVG-EKiR (entfällt)

§ 60 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

(2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststelle angerufen wird, wird von ihr ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(3) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) In den Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 und 40) entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss

auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung der Entscheidung verweigert.

§ 61

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.

(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

Rheinland § 15, 1. Abschnitt MVG-EKiR (entfällt)

§ 61 Abs. 7 erhält folgende Fassung:

(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Verkündung wirksam, bei schriftlichen Verfahren mit seiner Zustellung.

(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar

unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

Rheinland § 15, 2. Abschnitt MVG-EKiR wird in der Formulierung modifiziert
der folgende § 10 AG.MVG-EKD

(zu § 61 Absatz 9)

Unbeschadet der Regelung von § 91 Abs. 9 MVG-EKD kann das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland nach Maßgabe seiner Satzung von seinen Mitgliedern in freier Rechtsträgerschaft einen Ausgleich für Kosten geltend machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle entstanden sind.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62

Verfahrensordnung

Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengenichte findet die Beschwerde an den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengenichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebeurteilung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kircheng Gerichte in erster Instanz legen dem Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 63a

Rechtsmittel

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kircheng Gericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) Stellt das Kircheng Gericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtung nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

XII. Abschnitt:

~~Inkrafttreten~~, Schlussbestimmungen

§ 64

Übernahmebestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.