

*ag mav*

Arbeitsgemeinschaft der  
MitarbeiterInnenvertretungen in den  
Diakonischen Werken Niedersachsens



Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Niedersachsen Bremen  
Fachbereich 3

## **GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN**

der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers  
der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig  
der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg



Arbeitsgemeinschaft  
Verband kirchlicher Mitarbeiter  
Niedersachsen



Kirchengewerkschaft MVV-K

## **Gemeinsame Stellungnahme zum Referentenentwurf eines MVG.EKD-Anwendungsgesetzes**

Kritik zum Verfahrensablauf:

Grundsätzlich kritisieren die unterzeichnenden Organisationen die Vorgehensweise bei der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Die letzten Novellierungsrunden zum MVG-K waren gekennzeichnet durch gegenseitiges Vertrauen und eine offene Entscheidungsfindung an einem runden Tisch, unter Beteiligung aller Arbeitgeber- und Arbeitnehmerparteien. Davon ist man augenblicklich durch die einseitige Erstellung eines Entwurfes nur durch die Arbeitgeberseite weit entfernt. Dies ist für die Arbeitnehmerseite so nicht akzeptabel. Dass die Arbeitgeberseite im Rahmen eines Entwurfes zum Anwendungsgesetz des MVG.EKD glaubt, entscheiden zu können, was sich auch für die Mitarbeiterseite im alten MVG-K bewährt hat, ist ebenfalls nicht akzeptabel. Entsprechend verwundert es uns nicht, dass im Ergebnis neben tatsächlichen Besonderheiten im Bereich der Konföderation insbesondere Verschlechterungen im Mitbestimmungsbereich für die Mitarbeiterseite durch das MVG.EKD-Anwendungsgesetz festgeschrieben werden sollen. Hier erwarten wir im nun folgenden Beratungsprozess einen deutlichen Schwenk hin zu mehr Mitbestimmung.

Kirche und Diakonie wollen Arbeitnehmerrechte stärken, so die Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts in der Kundgebung der EKD-Synode in Magdeburg 2011. „Die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsrechten gestärkt werden“, lautet die zentrale Forderung.

Es gibt daher keinen Grund, dass die Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes hinter die Regelungen von Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und Personalvertretungsgesetzen PersVG zurückfallen und dass kirchliche Mitbestimmungsrechte schlechter als im BetrVG und in den PersVG ausgestaltet sind.

Im Mittelpunkt der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung steht das Verfahren der Mitbestimmung. Dieses, in § 38 MVG.EKD bzw. § 39 MVG-K geregelte Verfahren, ist viel zu formalisiert und bleibt deutlich hinter den Möglichkeiten, die den Betriebsräten/ Personalräten nach dem BetrVG/ PersVG eingeräumt werden, zurück. Bei Maßnahmen, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, ist das Verfahren so zu regeln, dass es keine Zustimmungsfiktion mehr gibt, sondern Maßnahmen erst dann durchgeführt werden dürfen, wenn die Zustimmung der MAV vorliegt bzw. die Einigungsstelle entschieden hat. Allein ein solches Verfahren ermöglicht einen echten betrieblichen Interessenausgleich.

Zudem sind Gewerkschaften und andere berufliche Vereinigungen wichtige Interessenvertretungen der Mitarbeitenden. Deshalb sind ihnen dieselben Rechte einzuräumen wie im BetrVG und in den PersVG.

Von daher sind bei der Novellierung des Mitarbeitervertretungsrechtes im Bereich der Konföderation durch zukünftige Anwendung des MVG.EKD unter Einbindung eines MVG.EKD-Anwendungsgesetzes für die Mitarbeiterseite folgende Prämissen unabdingbar:

- Durch die Novellierung darf es nicht zu einer Schwächung der Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte durch ein MVG.EKD-Anwendungsgesetz der Konföderation kommen.

- Die Gesetzesnovellierung muss eine Stärkung der solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts im Sinne der Kundgebung der EKD-Synode vom November 2011 beinhalten.
  - Wird diese Stärkung der solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes nicht durch die anstehende Novellierung des MVG.EKD erreicht, so sind diese Verbesserungen über ein MVG.EKD-Anwendungsgesetz im Bereich der Konföderation zu regeln.
1. Nachfolgende, im Anwendungsgesetz vorgesehene Regelungen zur Bildung von Mitarbeitervertretungen bewertet die Mitarbeiterseite positiv, da es sich um Besonderheiten im Bereich der konföderierten Kirchen handelt, die sich in der Vergangenheit bewährt haben.
    - Die Möglichkeit, kleine Dienststellen, welche nicht die Voraussetzung zur Wahl einer Mitarbeitervertretung erfüllen, mit Einverständnis der Beschäftigten zu Dienststellen zu erklären, um die Vertretung der Beschäftigten durch eine MAV sicherzustellen (§ 4 Absatz 2 MVG.EKD-AnwG).
    - Die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung für das Evangelische Schulwerk Hannover (§ 6 MVG.EKD-AnwG).
    - Die Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen auf Kirchenkreisebene in der oldenburgischen und der hannoverschen Landeskirche. Zu überlegen wäre, ob die Bildung von Mitarbeitervertretungen in der braunschweigischen Landeskirche auf einer übergeordneten Ebene vorteilhaft wäre (§ 5 Absatz 4 MVG.EKD-AnwG).
    - Die Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften (§ 17 MVG.EKD-AnwG).
  2. Einige im Referentenentwurf des MVG.EKD-Anwendungsgesetzes vorgesehene Regelungen schränken die Mitbestimmung in nicht akzeptabler Weise gegenüber dem MVG.EKD ein. Daher fordert die Mitarbeiterseite die entsprechende Streichung aus dem MVG.EKD-Anwendungsgesetz:
    - Die Einschränkung der Mitbestimmung bei Kündigungen gegenüber dem MVG.EKD durch das MVG.EKD-Anwendungsgesetz ist nicht akzeptabel, es darf keine Schlechterstellung gegenüber dem MVG.EKD geben (§ 14 MVG.EKD-AnwG).
    - Ebenfalls ist der Ausschluss des Mitbestimmungsrechtes bei der Stufenzuordnung, obwohl im MVG.EKD ausdrücklich vorgesehen, nicht hinnehmbar (§ 15 MVG.EKD-AnwG).
    - Ein Ausschluss der Mitbestimmung bei nicht vorhersehbarer, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzender täglicher Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, obwohl im MVG.EKD-Gesetz nicht vorgesehen, ist nicht nachvollziehbar (§ 13 MVG.EKD-AnwG).
    - Die vorgesehene Regelung, dass bei einer zu geringen Zahl an MAV-Kandidaten für die MAV-Wahlen bei der Zahl der zu wählenden Mitarbeitervertreter die nächst nied-

rigere Dienststellengröße zugrunde gelegt wird, birgt überwiegend Nachteile. Zwar kann dadurch in Einzelfällen, in denen nicht genug Kandidaten für die MAV-Wahl gewonnen werden können, die Wahl einer Mitarbeitervertretung sichergestellt werden, insbesondere aber in kleineren Einheiten in unserer Landeskirche büßen die Mitarbeitervertretungen dadurch erheblich an Handlungsfähigkeit ein. Auch könnte das Bemühen, Kandidaten für die MAV-Wahl zu finden, erheblich nachlassen. Zusätzlich führt dies zu einer noch stärkeren Entfernung von den vorgegebenen Größen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 8 MVG.EKD-AnwG).

- Die Regelung der Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung der Gesamtausschüsse durch den Rat der Konföderation mittels Rechtsverordnung wird als nicht sachgerecht empfunden. Die bisher im § 56 Absatz 3 MVG-K vorgesehene Regelung „Das Nähere regeln die jeweiligen Kirchen und die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtausschuss oder der jeweiligen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Rat der Konföderation.“ hat sich bewährt und wird den Bedürfnissen der einzelnen Landeskirchen und ihrer Gesamtausschüsse deutlich eher gerecht. Diese bisherige Regelung des MVG-K sollte daher erhalten bleiben (§ 16 MVG.EKD-AnwG).
- Es ist löblich, dass die Konföderation im Entwurf des Anwendungsgesetzes vorsieht, dass der Mitarbeitervertretung Gelegenheit gegeben werden soll, mit einem Mitglied an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, obwohl das MVG.EKD dies nicht explizit erwähnt. Die Regelung sollte allerdings verbindlicher gefasst werden, um dem Anspruch der solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eher gerecht zu werden (§ 11 MVG.EKD-AnwG).

3. Folgende Regelungen des MVG-K haben sich bewährt und sollten durch das MVG.EKD-Anwendungsgesetz übernommen werden:

- Die Vergütung der für die MAV-Arbeit aufgewendeten Zeit wie Mehrarbeit, wenn ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, hat sich als vertrauensbildende Maßnahme bewährt (§ 19 Abs. 2 Satz 6 MVG-K).
- Mitbestimmung in folgenden allgemeinen personellen Angelegenheiten: Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen; Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl bei Einstellungen (§ 41 Nr. 5 und 6 MVG-K).
- Der § 4 MVG-K definiert Dienststellenleitungen deutlich präziser als § 4 MVG.EKD. Deshalb sollten die Regelungen des § 4 MVG-K erhalten bleiben.
- Nach bisher geltendem Recht ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Zukünftig soll dies nur noch auf Antrag der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen geschehen. Dieses ist nicht sachdienlich. Es sollte deshalb bei der verbindlichen Einrichtung einer Gesamtmitarbeitervertretung bleiben. So wie es eine Verpflichtung zur Bildung von Mitarbeitervertretungen gibt, muss es auch eine Verpflichtung geben, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen (§ 6 MVG.EKD-AnwG).

- Die Regelung des § 23a MVG.EKD sieht bei Übertragung von Aufgaben auf einen Ausschuss sowohl für die Übertragung als auch für den Widerruf der Übertragung jeweils eine  $\frac{3}{4}$  Mehrheit vor. Dies führt dazu, dass bei Mitarbeitervertretungen bis zu einer Größe von 11 Mitgliedern ein Widerruf der Übertragung gegen den Willen der Mitglieder des Ausschusses nicht möglich ist. Dies ist nicht demokratisch. Für den Widerruf muss die einfache Mehrheit ausreichen. Die Regelung des § 24 Abs. 3 MVG-K soll deshalb beibehalten bleiben.
  - Es ist sachgerecht, dass sich die gewählte Mitarbeitervertretung zeitnah konstituiert. Dem wird § 24 Abs. 1 MVG.EKD nicht gerecht und ist deshalb durch § 25 Abs. 1 MVG-K zu ersetzen. Diese Regelung findet ihre Entsprechung im Betriebsverfassungsgesetz.
  - Der eingebürgerte Begriff „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ im Bereich der Diakonie ist beizubehalten. Dies sollte dann auch im Kirchengesetz so gehandhabt werden (§ 17 MVG.EKD-AnwG).
  - Die im § 42 MVG-K der vollen Mitbestimmung unterliegenden Ziffern 6, 7, 9 und 10 unterliegen im § 42 MVG.EKD nur der eingeschränkten Mitbestimmung. Sie sind daher über das MVG.EKD-AnwG der vollen Mitbestimmung zu unterwerfen.
4. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD ist in vielen Bereichen trotz vorgesehener Novellierung noch weit vom Anspruch der Kundgebung der EKD-Synode vom November 2011 entfernt. Sinn einer Novellierung muss es auch sein, die auch vom kirchlichen Gesetzgeber auf EKD-Ebene gewünschte Stärkung der solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts umzusetzen. Gelingt dies augenblicklich noch nicht durch die Novellierung des MVG.EKD, so sollten entsprechende Regelungen in einem Anwendungsgesetz zum MVG.EKD Eingang finden.
- Das passive Wahlrecht muss allen Beschäftigten eingeräumt werden, auch, wenn sie keiner ACK-Kirche angehören. Verfasste Kirche und Diakonie haben die Möglichkeit, über ein entsprechendes Auswahlverfahren sicherzustellen, dass alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter evangelisch sind, bzw. einer der ACK-Kirchen angehören. Entschieden man sich dafür, einen Bewerber trotz dieser fehlenden Eigenschaft einzustellen, so darf durch die Einschränkungen des MVG.EKD nicht eine Zweiklassengesellschaft der Beschäftigten entstehen. Dies ist völlig unakzeptabel. Die ACK-Klausel als Erfordernis für das passive Wahlrecht muss daher gestrichen werden (§ 10 Abs. 1 b MVG.EKD).
  - Für die Berechnung des Freistellungsumfangs der Mitarbeitervertretung nach § 20 Absatz 2 Satz 1 MVG.EKD müssen alle Beschäftigten, egal ob voll- oder teilzeitbeschäftigt, gleichberechtigt zugrunde gelegt werden. Für alle Beschäftigten leisten die Mitarbeitervertretungen das gleiche Engagement. Ein verringerter Zeitaufwand für Teilzeitbeschäftigte ist nicht nachvollziehbar. Auch die Personalabteilungen der Kirchenämter berechnen ihre Arbeitseinheiten nach Personalfällen. Die nur anteilige Zugrundelegung von Teilzeitbeschäftigten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden für die Berechnung des Freistellungsumfangs

ist daher nicht akzeptabel (§ 20 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD).

- Die im MVG.EKD vorgesehene Informationspflicht der Mitarbeitervertretungen in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Beschäftigten stellt eine Verschlechterung der Mitbestimmungsrechte gegenüber dem MVG-K dar. Dort ist eine entsprechende Informationspflicht schon ab 100 Mitarbeitern vorgesehen. Die gleiche Voraussetzung von 150 Beschäftigten für die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen findet sich im § 23a MVG.EKD. Auch im verfasst-kirchlichen Bereich gibt es gemeinsame Mitarbeitervertretungen, die diakonische Einrichtungen mit vertreten. Besonders im Bereich der mittleren Betriebsgröße gibt es mehrere Einrichtungen, die zwischen 100 und 150 Beschäftigte haben. Um weiterhin eine entsprechende Einbindung der Mitarbeitervertretungen in diakonischen Einrichtungen mittlerer Größe sicherzustellen, ist die notwendige Beschäftigtenzahl auf 100 Beschäftigte abzusenken (§ 23a MVG.EKD, § 34 Abs. 2 MVG.EKD).
- 
- Im MVG.EKD ist keine Regelung der Information der Mitarbeitervertretung über beabsichtigte Abschlüsse von Auflösungsverträgen vorgesehen. Daher ist im Anwendungsgesetz die vorgesehene Unterrichtung der Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluss eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter dem zustimmt, analog zur bisherigen Regelung im MVG-K aufzunehmen (§ 35 Abs. 5 MVG-K).
- Im § 20 Abs. 2 und 3 MVG.EKD ist für die Aufteilung des sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ergebenden Freistellungsumfangs eine sehr rigide Regelung vorgesehen. Demnach ist es nur möglich, Mitglieder der Mitarbeitervertretung entweder mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder voll freizustellen. Dies erschwert praktikable Lösungen, sowohl für die Arbeitgeber-, wie auch für die Mitarbeiterseite, unnötig. Es ist daher die im MVG-K vorgesehene Möglichkeit, dass die Freistellungszeit auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden kann und der auf ein Mitglied entfallende Bruchteil ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines voll beschäftigten Mitarbeiters nicht unterschreiten soll, weiterhin anzuwenden (§ 21 Abs. 3 MVG-K).
- Im MVG.EKD ist im § 35 bei den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht explizit die Teilnahmemöglichkeit eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung an Gesprächen des Arbeitgebers mit einem Mitarbeiter vorgesehen, wenn mit dem Mitarbeiter über sein Verhalten im Dienst oder Verfehlungen seiner dienstlichen Pflichten, die zu arbeits- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen können, geführt wird. Eine entsprechende Regelung sollte im Anwendungsgesetz Niederschlag finden (§ 36 Abs. 2, Satz 2 MVG-K).
- 
- Die Bildung von Einigungsstellen zur Entscheidung in Regelungsstreitigkeiten ist verbindlich vorzuschreiben. Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass es so gut wie keine Dienststelle gibt, in der eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde. Allerdings gab es seitens der Mitarbeitervertretungen etliche Versuche zum Abschluss solcher Dienstvereinbarungen, die ausnahmslos am Widerstand der Dienststellenleitungen scheiterten. Eine Verbesserung der Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung ist ohne die Einführung einer Einigungsstelle, die für

die Dienststelle verbindliche Entscheidungen in Regelungsstreitigkeiten treffen kann, nicht möglich. (§ 12 MVG.EKD-AnwG).

- Die im MVG-EKD vorgesehene Pflicht der Mitarbeitervertretung nach Abschluss der mündlichen Erörterung innerhalb von einer bzw. zwei Wochen Stellung nehmen zu müssen, um nicht die Zustimmungsfiktion eintreten zu lassen, ist hoch umstritten und wird von der Mitarbeiterseite abgelehnt. Sie fand aus gutem Grund auch im letzten Novellierungsprozess des MVG-K keinen Eingang in das Gesetzgebungsverfahren. Die Verpflichtung zu einer schriftlichen Verweigerung nach Abschluss des Erörterungsverfahrens lehnen wir daher ab (§ 39 Abs. 4 MVG-K).
- Im § 4 Abs. 1 Unterabsatz 2 MVG.EKD-AnwG sind die Worte "im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung" zu streichen. Es ist nicht sachdienlich, dass die Dienststellenleitung darüber mit entscheidet, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich (wieder) von der grundsätzlich im Gesetz vorgesehenen Mitarbeitervertretung vertreten lassen wollen und von ihrem Sonderrecht nicht länger Gebrauch machen wollen (§ 3 MVG-EKD, § 4 MVG.EKD-AnwG).
- Im Mitarbeitervertretungsrecht muss analog § 31 BetrVG ein Teilnahmerecht der in der Einrichtung vertretenen Gewerkschaften und anderen beruflichen Vereinigungen gewährleistet werden. Wenn eine erforderliche Anzahl von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung dies beantragt, ist die Beteiligung der Gewerkschaften und anderen beruflichen Vereinigungen zu ermöglichen. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass zukünftig in Niedersachsen für die große Mehrzahl der Beschäftigten der Diakonie Tarifverträge Geltung erlangen sollen.
- Analog zum § 46 BetrVG ist ein Teilnahmerecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und anderen beruflichen Vereinigungen an den Mitarbeiterversammlungen vorzusehen. So weit man aus dem BetrVG die Verpflichtung übernimmt, dass die Dienststellenleitung einzuladen ist, ist auch die Verpflichtung zu übernehmen, dass die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Teilnahmerecht haben.

Gezeichnet:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Niedersachsen,

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig,

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg,

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der schauburg-lippischen Landeskirche,

Kirchengewerkschaft mvv,

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,

Arbeitsgemeinschaft der Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Niedersachsen