

**Begründung zum
Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
zur Einführung eines Kirchengesetzes zur Anwendung
des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD
und zur Einführung eines Kirchengesetzes über die Bildung eines
Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten**

I. Allgemeines

Für den Bereich der beteiligten Kirchen und ihrer Diakonischen Werke sind die Mitarbeitervertretungsrechte im Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (MVG.Konf) vom 21. April 2005 geregelt (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2005 S. 76, letzte Änderung: Kirchl. Amtsbl. Hannover 2011 S. 198).

Künftig soll für die beteiligten Kirchen und ihre Diakonischen Werke das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) Anwendung finden. Dies soll im Blick auf eine Vereinheitlichung der Rechtsmaterie an sich sowie die Entwicklung einer einheitlichen Rechtsprechung geschehen. Zudem ist ein einheitliches Mitarbeitervertretungsgesetz förderlich, mehr Akzeptanz für das kirchliche Recht bei staatlichen Stellen zu bilden.

Für das Inkrafttreten wird der 1. Juli 2014 in den Blick genommen.

Die Anwendung des MVG.EKD im Bereich der beteiligten Kirchen und ihrer Diakonischen Werke erfordert ein Kirchengesetz der Konföderation. Mit diesem Gesetz muss

- a) ein Anwendungsgesetz zum MVG.EKD eingeführt,
- b) ein Kirchengerichtsgesetz eingeführt und
- c) das bisherige MVG.Konf außer Kraft gesetzt werden.

Das Anwendungsgesetz soll sehr „schlank“ gehalten werden, um möglichst gering vom MVG.EKD abzuweichen. Der Entwurf des Anwendungsgesetzes beinhaltet daher nur die abweichenden Regelung, die für den Bereich der beteiligten Kirchen und der Diakonischen Werke unerlässlich sind bzw. für unerlässlich gehalten werden.

Der Entwurf des Artikelgesetzes berücksichtigt bereits die Bildung des Diakonischen Werkes in Niedersachsen zum 1. Januar 2014.

Ebenfalls berücksichtigt ist der Entwurf für das MVG.EKD-2013. Etwaige Abweichungen durch den Beschluss der EKD-Synode (geplant: November 2013) müssten im Artikelgesetz der Konföderation ggf. nachvollzogen werden.

II. Zum Entwurf des Artikelgesetzes im Einzelnen

1. Artikel 1

Zustimmung des Gesetzgebers zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.

2.

Artikel 2

**Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
(MVG.EKD-Anwendungsgesetz – MVG.EKD-AnwG.Konf)**

2.1 § 1

In § 1 wird die Anwendung des MVG.EKD nach den Maßgaben des Anwendungsgesetzes bestimmt.

2.2 § 2

Für das Diakonische Werk in Niedersachsen, als Zusammenschluss der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Schaumburg-Lippe (ab 1. Jan. 2014), wird eine gesetzliche Regelung benötigt.

2.3 § 3

In § 3 werden ergänzende Regelungen zur Ausnahme vom Begriff „Mitarbeiter/Mitarbeiterin“ getroffen. Vom Geltungsbereich des MVG.EKD und des MVG.EKD-AnwG werden die Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie sowie die Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Probezeit ausgenommen.

Ebenfalls ausgenommen werden die Pastoren und Pastorinnen der hannoverschen Landeskirche („PdL“). Bei diesen PdL handelt es sich um Pastoren oder Pastorinnen, die keine Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde innehaben. Die PdL sind oftmals keine Dienststellenleitung, z.B. die PdL, die im Haus kirchlicher Dienste oder im Michaeliskloster in Hildesheim eingesetzt sind.

2.4 § 4

In § 3 Abs. 2 MVG.Konf/MVG.EKD ist geregelt, dass auch Teile von Dienststellen unter den dort genannten Voraussetzungen zu Dienststellen im Sinne des MVG erklärt werden können.

In § 4 Abs. 1 MVG.EKD-AnwG.Konf werden die Regelungen des MVG.Konf über den Widerruf dieser Erklärung übernommen.

In § 4 Abs. 2 MVG.EKD-AnwG.Konf wird die Regelung des MVG.Konf übernommen, dass die obersten Dienstbehörden Dienststellen oder Teile von Dienststellen, die die Voraussetzungen des § 3 MVG.EKD nicht erfüllen, zu Dienststellen im Sinne des MVG erklären können.

Diese Regelung ist für kleine Dienststellen oder Dienststellenteile erforderlich, die weniger als fünf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben, im Bereich der hannoverschen Landeskirche z.B. die Landessuperintendenturen und das Zentrum für Gesundheitsethik.

2.5 § 5

In § 5 MVG.EKD-AnwG.Konf werden die Regelungen des MVG.Konf über die Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen übernommen:

- a) für mehrere Dienststellen, wenn die jeweiligen Mitarbeiterschaften dies beschließen,

- b) für mehrere Dienststelle, die eine im Wesentlichen einheitliche Leitung haben, wenn dies durch Dienstvereinbarung geregelt wird,
- c) für die Kirchengemeinden und Kirchenkreise in der hannoverschen Landeskirche auf Kirchenkreisebene.

2.6 § 6

In § 6 MVG.EKD-AnwG.Konf wird die Regelung des MVG.Konf über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung für das Ev. Schulwerk und die Ev. Schulen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers übernommen.

2.7 § 7

In § 7 Abs. 1 MVG.EKD-AnwG.Konf wird – modifiziert - die Regelung des § 5a MVG.Konf übernommen. § 7 Abs. 2 MVG.EKD-AnwG.Konf ist das Pendant für den Bereich der Diakonischen Werke.

Mit diesen Regelungen wird die Möglichkeit erhalten, in den Fällen der Umgliederung oder Auflösung von Körperschaften praktikable Übergangsregelungen zur Sicherstellung der Mitarbeitervertretungsrechte zu schaffen; z.B. bei der Fusion von mehreren Kirchenkreisen. In der hannoverschen Landeskirche wurde in diesen Fällen z.B. die Regelung getroffen, dass die Mitglieder der betroffenen bisherigen Mitarbeitervertretungen bis zur gesetzlichen Neuwahl eine (gemeinsame) MAV bilden.

2.8 § 8 – Ermäßigte Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Nach den derzeitigen Regelungen des MVG.Konf und des MVG.EKD kann eine Mitarbeitervertretung nicht gebildet werden, wenn für die Wahl nicht die gesetzlich vorgegebene Anzahl an Kandidaten zur Verfügung steht.

Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 11) sieht für solche Fälle die Bildung eines „Rumpf“-Betriebsrats vor.

Eine entsprechende Ergänzung des Entwurfs für das MVG.EKD-2013 wurde zwischenzeitlich angeregt. Sollte die Synode der EKD eine solche Regelung nicht beschließen, soll sie in das MVG.EKD-AnwG.Konf aufgenommen werden.

2.9 § 9

In § 9 MVG.EKD-AnwG.Konf wird die Regelung des § 11 Abs. 2 MVG.Konf modifiziert übernommen. Die Leiter und Leiterinnen der Kirchenkreisämter, der Kirchenämter oder der kirchlichen Verwaltungsstellen sowie die Referenten und Referentinnen im Landeskirchenamt Hannover, die Referenten und Referentinnen im Landeskirchenamt Wolfenbüttel und die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg sind nicht in die Mitarbeitervertretung wählbar.

2.10 § 10

Mit § 10 MVG.EKD-AnwG.Konf wird die Rechtsgrundlage geschaffen, dass der Rat der Konföderation Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens (Wahlordnung) für den Bereich der beteiligten Kirchen und ihrer Diakonischen Werke durch Rechtsverordnung regeln kann.

2.11 § 11

In § 35 Abs. 3 MVG.Konf ist geregelt, dass bei Vorstellungsgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung beteiligt werden soll. Das MVG.EKD sieht keine entsprechende Regelung vor. Da sich die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Vorstellungsgesprächen grundsätzlich bewährt hat, wird die Regelung modifiziert in § 12 MVG.EKD-AnwG.Konf übernommen.

2.12 § 12 - Einigungsstelle

Die Regelungen des § 37a MVG.Konf über die Bildung einer Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung werden durch § 12 MVG.EKD-AnwG.Konf übernommen.

2.13 § 13

In § 13 MVG.EKD-AnwG.Konf wird die Regelung des § 40 Nr. 4 MVG.Konf übernommen, dass die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, auf Grund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung unterliegt.

2.14 § 14

Nach § 45 Abs. 3 MVG.Konf sind die Widerspruchsgründe der Mitarbeitervertretung bei einer ordentlichen Kündigung auf einen abschließenden Katalog beschränkt. Das MVG.EKD ist hier weitergehend.

Um umfangreiche Prüfungen der Kündigungsgründe nach § 1 Kündigungsschutzgesetz auch künftig zu vermeiden, wird die bewährte Regelung des MVG.Konf in § 14 MVG.EKD-AnwG.Konf übernommen.

2.15 § 15

Nach einem Urteil des Kircheng Gerichtshofs der EKD für mitarbeitervertretungsrechtliche Angelegenheiten hat die Formulierung des § 42 Nr. 3 MVG.Konf zur Folge, dass die Zuordnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu den Stufen der Entgeltgruppe nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung unterliegt.

Die Einbeziehung der Stufenzuordnung in die Mitbestimmung (§ 42 Buchst. c MVG.EKD) würde einen erheblichen Mehraufwand für die Dienststellenleitung und Verzögerungen im Mitbestimmungsverfahren nach sich ziehen, zumal die jeweiligen bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigenden persönlichen Merkmale vor der Einstellung oftmals noch gar nicht vorliegen.

Die bewährte Regelung des MVG.Konf wird in § 15 MVG.EKD-AnwG.Konf übernommen.

2.16 § 16

In § 16 Abs. 1 MVG.EKD-AnwG.Konf wird bestimmt, dass anstelle der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen für das Diakonische Werk in Niedersachsen und das Diakonische Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg ein gemeinsamer Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet werden kann.

Durch Absatz 2 wird der Rat der Konföderation ermächtigt, Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses sowie über die Freistellung durch Rechtsverordnung zu regeln.

2.17 § 17

In § 17 MVG.EKD-AnwG.Konf wird die Regelung des § 58 MVG.Konf übernommen, dass im Bereich der hannoverschen Landeskirche Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden können.

2.18 § 18 – Bildung eines Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Mit § 18 MVG.EKD-AnwG.Konf wird geregelt, dass am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation ein Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten zu bilden ist. Das Kirchengericht löst begrifflich die bisherige Schiedsstelle nach §§ 59 ff. MVG.Konf ab.

Die Bildung, die Zuständigkeit, die Rechtstellung der Mitglieder und die Besetzung des Kirchengerichts werden im neuen Kirchengerichtsgesetz der Konföderation (KiGG.Konf) geregelt (Artikel 3, *vgl. Abschnitt II. 3 dieser Begründung*)

2.19 § 19

In § 19 MVG.EKD-AnwG.Konf ist geregelt, dass das Kirchengericht auch über die Streitigkeiten entscheidet, die sich aus der Anwendung des Anwendungsgesetzes zwischen den Beteiligten ergeben.

2.20 § 20

In § 20 MVG.EKD-AnwG.Konf wird der Begriff „oberste Dienstbehörde“ im Sinne des MVG.EKD-AnwG.Konf erläutert.

2.21 § 21 - Übergangsregelungen

§ 21 Abs. 1 MVG.EKD-AnwG.Konf:

Für die Dauer der Amtszeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des MVG.EKD-AnwG.Konf bestehenden Mitarbeitervertretungen finden die §§ 5 bis 31 des MVG.Konf weiterhin Anwendung.

§ 21 Abs. 2 MVG.EKD-AnwG.Konf:

Für die Dauer der Amtszeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des MVG.EKD-AnwG.Konf bestehenden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen finden die §§ 56 und 57 des MVG.Konf weiterhin Anwendung.

§ 21 Abs. 3 MVG.EKD-AnwG.Konf:

Auf die die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten des MVG.EKD-AnwG.Konf nach den Bestimmungen MVG.Konf eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. MVG.Konf weiterhin Anwendung.

3. Artikel 3

**Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
über das Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten
(Kirchengerichtsgesetz – KiGG.Konf)**

3.1 §§ 1 - 5

In diesem Kirchengerichtsgesetz finden sich die §§ 59 bis 61 MVG.Konf über die Bildung, die Besetzung und die Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle (künftig: Kirchengerecht) wieder.

Die Zuständigkeit des Kirchengerichts ergibt sich aus den §§ 60 ff. MVG.EKD.

3.2 § 6 - Übergangsregelungen

Mit Absatz 1 wird bestimmt, dass die bestehende Schiedsstelle mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengerichtsgesetzes Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten wird.

In Absatz 2 wird geregelt, dass für die laufende Amtszeit des bestehenden Kirchengerichts nach Absatz 1 (bisher: Schiedsstelle) die §§ 59 bis 61 MVG.Konf weiterhin Anwendung finden.

4. Artikel 4

Änderung des Mitarbeitergesetzes

Der nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation gebildeten Schiedsstelle sind nach dem Mitarbeitergesetz der Konföderation (MG) zusätzliche Zuständigkeiten zugewiesen.

Wird einem privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter, einer privatrechtlich Mitarbeiterin oder einem oder einer Auszubildenden eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen oder hat dies Person Grund zur Befürchtung eines solchen Vorwurf, kann der oder die Betroffene vom Anstellungsträger eine Klärung des zugrunde liegenden Sachverhalts verlangen. Kommt der Anstellungsträger diesem Verlangen nicht nach, kann eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt werden (§ 10 MG).

Weiterhin wirkt die Schiedsstelle auf Vergleich in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Dienstherrn oder Anstellungsträgern und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hin, wenn der betroffene Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin oder der Dienstherr oder Anstellungsträger dies beantragt (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 MG).

Einhergehend mit dem Außerkrafttreten des Mitarbeitervertretungsgesetzes und dem Inkrafttreten des Anwendungsgesetzes zum MVG.EKD sind die betreffenden Regelungen des Mitarbeitergesetzes (§§ 10, 13 und 14 MG) anzupassen.

5.

Artikel 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

5.1 Inkrafttreten

Für das Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes ist der 1. Juli 2014 in Aussicht genommen.

5.2 Außerkrafttreten des MVG.Konf

Entsprechend dem Inkrafttreten des Artikelgesetzes muss das bisherige MVG.Konf mit Ablauf des Vortages außer Kraft treten.