

**Begründung
zum Kirchengesetz
zur Umsetzung des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013**

I. Allgemeines:

Die Gliedkirchen konnten nach dem **MVG.EKD alte Fassung** in ihren Regelungen vorsehen, dass für den Bereich einer Landeskirche des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. Nach § 54 Abs. 1 **MVG-EKD neue Fassung**, in Kraft getreten im Bereich der EKD mit Wirkung vom **16.12.2013**, ist im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Es liegt nun also nicht mehr im Ermessen der Gliedkirchen, ob sie Gesamtausschüsse installieren, sondern es ist nun unabdingbar angeordnet.

Die **Evang.-Luth. Kirche in Bayern** hat bisher als einzige Landeskirche keine Gesamtausschüsse installiert. Abgelehnt wurden in der Vergangenheit entsprechende Anträge aus Kostengründen und aus Gründen der Arbeitsökonomie. Die Gesamtmitarbeitervertretung der Ämter und Einrichtungen der **Evang.-Luth. Kirche in Bayern** hat mit Schreiben vom **09.10.2012** beantragt, einen Gesamtausschuss im Bereich der **Evang.-Luth. Kirche in Bayern** zu bilden und diesen Antrag entsprechend begründet. Insbesondere wurde auf die **EKD-Synode im Herbst 2011 in Magdeburg** Bezug genommen und auf die zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts verwiesen.

In seiner Vollsitzung am **11. Dezember 2012** hat der **Landeskirchenrat** eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Modells eines Gesamtausschusses bzw. von Gesamtausschüssen nach dem **MVG** installiert. Am **24.09.2013**, **21.01.2014**, **10.02.2014** und am **24.06.2014** wurde das Thema erneut im **Landeskirchenrat** verhandelt. Am **10.02.2014** hat der **Landeskirchenrat** die Arbeitsgruppe beauftragt, entsprechend eines von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite einvernehmlich erarbeiteten Kompromissvorschlages weiterzuarbeiten.

Am **14.03.2014** hat die Arbeitsgruppe den Entwurf eines „**Kirchengesetzes zur Umsetzung des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013**“ erarbeitet.

Am **24.06.2014** hat sich der **Landeskirchenrat** mit dem Ergebnis befasst und beschlossen, eine **Verbandsanhörung (vkm, DAViB, ver.di, DW-Bayern)** in die Wege zu leiten. Auf Basis der **Verbandsanhörungen** und der abschließenden

Befassung des Gesetzesvorhabens in der Arbeitsgruppe Gesamtausschuss am 28.07.2014 wurde die Entwurfsfassung des Kirchengesetzes zur Umsetzung des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 in wenigen Punkten ergänzt.

II. Zu den einzelnen Regelungen:

Zu Artikeln 1 und 2:

Die bisherige Rechtslage sieht vor, Kirchengesetze über Mitarbeitervertretungen für den Bereich der Evang.-Luth. Kirche in Bayern zu übernehmen. Das bedeutet, dass letztlich die Landessynode ein dem EKD-Gesetz gleichlautendes Gesetz erlässt. Auf dieses haben künftige Gesetzesänderungen seitens der EKD grundsätzlich keinen unmittelbaren Einfluss. Es ist aber vorgesehen, dass Änderungen des MVG-EKD automatisch auch Gültigkeit für die ELKB entfalten, es sei denn, dass der Landeskirchenrat mit Zustimmung des Landessynodalausschusses Bedenken dagegen erhebt. In diesem Fall muss die Landessynode auf ihrer nächsten Tagung entscheiden.

Die geschilderte bisherige Praxis führt zu normativen Unsicherheiten.

Durch Artikel 1 und 2 dieses Kirchengesetzes wird dem Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretungen in der EKD vom 12. November 2013 deswegen explizit zugestimmt. Dadurch entfalten künftige Änderungen des EKD-Gesetzes automatisch und ausnahmslos Wirkung.

Zu Artikel 3:

Zu § 1: Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kraft Gesetzes (zu § 5 MVG.-EKD)

Diese Norm entspricht § 1 der bisherigen Ergänzungsbestimmungen zum MVG-EKD.

Nach Absatz 1 Satz 1 wird in Gesamtkirchengemeinden für alle Kirchengemeinden nur eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Ziel der Regelung ist, dort größere und schlagkräftigere Mitarbeitervertretungen mit einem angemessenen Freistellungsdeputat (§ 20 MVG-EKD) zu installieren.

Absatz 2 sieht seit 1. Januar 2010 vor, dass in München und Nürnberg für jeden Prodekanatsbezirk oder gemeinsam für mehrere Prodekanatsbezirke eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden kann, davor war für jeden Prodekanatsbezirk eine gemeinsame MAV zu bilden. Die Rechtsänderung ging im Jahr 2010 auf eine Initiative der Dekane und Dekaninnen aus München und Nürnberg zurück. Es sollte erreicht werden, dass zahlenmäßig größere Mitarbeitervertretungen mit klar definierten Freistellungen (§ 20 Abs. 2 MVG-EKD) die Aufgaben der Personalvertretungen aus dem Mitarbei-

tervertretungsgesetz kompetent wahrnehmen. Ferner sollte erreicht werden, dass sämtliche Mitarbeitende aller Prodekanate vertreten sind. Damals war in München-Mitte keine MAV gebildet, weil sich niemand zur Wahl gestellt hatte.

Bis zum Jahr 2010 wurde der damalige § 5a Absatz 2 MVG, jetzt, in geänderter Fassung, § 1 Absatz 3 der Entwurfsfassungen, so ausgelegt, dass lediglich diejenigen kleinen Dienststellen, bei denen keine eigene Mitarbeitervertretung besteht, weil die Zahl der Mitarbeitenden nicht „fünf“ beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 5 Abs. 1 MVG-EKD) und die nicht mit benachbarten Dienststellen zu einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung zusammengeschlossen sind, zusammen mit dem Dekanatsbezirk eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden.

Wenn die Dienststellen zwar eine MAV hätten wählen können, dies aber nicht geschehen ist, weil sich z.B. zu wenig Kandidaten bzw. Kandidatinnen zur Wahlgestellt hatten, dann war nach Auffassung des Landeskirchenamtes und des Diakonischen Werkes Bayern § 5 a MVG nicht anwendbar, weil in diesen Fällen wegen der Passivität der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen analog zum Betriebsverfassungsgesetz keine MAV gebildet wurde. Der Vorsitzende Richter des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Herr LAG-Präsident a.D. Mayer, hat sich dieser Rechtsauffassung damals nicht angeschlossen. Er verstand § 5 a Absatz 2 in der vormaligen Fassung als Auffangnorm für sämtliche Dienststellen, in denen keine Mitarbeitervertretungen gebildet wurden, auch für diejenigen, die zwar aufgrund ihrer Größe in der Lage gewesen wären, eine zu installieren, eine Wahl aber nicht durchgeführt werden konnte.

Diese Auslegung hätte im Extremfall dazu führen können, dass, wenn im Bereich eines größeren Diakonischen Werks keine Mitarbeitervertretung zustande gekommen wäre, der jeweilige Dekanatsbezirk die Aufgaben der Mitarbeitervertretung hätte übernehmen müssen. Dies hätte den Dekanatsbezirk kapazitätsmäßig überfordern und unangemessen hohe Kosten verursachen können.

Zu § 2: Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen von Kirche und Diakonie (zu § 54 MVG-EKD)

Der Entwurf stellt auf den Terminus Gesamtausschuss ab. Dies entspricht der Formulierung des § 54 MVG-EKD, nachdem im Bereich der Landeskirchen des jeweiligen Diakonischen Werkes oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Dies dient der Harmonisierung der Begrifflichkeiten mit dem MVG-EKD.

Es werden jeweils ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Gesamtausschuss Kirche) und ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie (Gesamtaus-

schuss Diakonie) gebildet. Die beiden Gesamtausschüsse sollen jeweils auf die Besonderheiten des kirchlichen bzw. diakonischen Arbeitsrechtes eingehen können und die Mitarbeitervertretungen beraten.

Der Gesamtausschuss Kirche soll aus neun Mitgliedern bestehen, der Gesamtausschuss Diakonie aus dreizehn Mitgliedern. Die unterschiedliche Quotelung ist der Tatsache geschuldet, dass die Diakonie ca. dreimal so viele Mitarbeitende beschäftigt wie die Landeskirche, und daher davon auszugehen ist, dass der Gesamtausschuss Diakonie mehr Anfragen von den einzelnen Mitarbeitervertretungen zu bearbeiten hat, wie der Gesamtausschuss Kirche. Im Bereich der Landeskirche gibt es derzeit ca. 80 Mitarbeitervertretungen, im Bereich der Diakonie in Bayern wird dagegen von ca. 180 Mitarbeitervertretungen ausgegangen.

Die beiden Gesamtausschüsse treten jeweils mindestens zweimal jährlich in getrennten Sitzungen zusammen. Dadurch soll ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Gremien gewährleistet werden.

Vertreter oder Vertreterinnen des Landeskirchenrats bzw. des Vorstands des Diakonischen Werkes Bayern können auf Wunsch eines Gesamtausschusses an dessen Sitzungen teilnehmen. Dadurch soll sichergestellt sein, dass ein regelmäßiger Austausch zwischen Vertretern und Vertreterinnen des Landeskirchenrates bzw. des Landeskirchenamtes und Vertretern und Vertreterinnen des Vorstandes des Diakonischen Werkes Bayern bzw. des Diakonischen Werkes Bayern mit dem jeweiligen Gesamtausschuss stattfinden kann.

Aus der Mitte der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Kirche bzw. Diakonie ist für den jeweiligen Gesamtausschuss ein Vertreter bzw. eine Vertreterin zu wählen. Dadurch sind auch die Vertrauenspersonen von Kirche und Diakonie demokratisch legitimiert.

Zu § 3: Wahlverfahren

Die Vertretungen der Gesamtausschüsse von Kirche und Diakonie bestehen ausschließlich aus Vorsitzenden von Mitarbeitervertretungen oder aus einem von der jeweiligen Mitarbeitervertretung delegierten Mitglied. Die Möglichkeit, statt dem oder der Vorsitzenden einer Mitarbeitervertretung ein anderes Mitglied in die Wahlversammlung zu delegieren und in die Gesamtausschüsse wählen zu lassen, soll gegebenenfalls einer Aufgabenhäufung und somit einer möglichen Überlastung der Vorsitzenden Rechnung tragen. Zunächst wird in einem ersten Wahlgang von den Delegierten der Mitarbeitervertretungen eines Kirchenkreises aus ihrer Mitte ein Mitglied aus diesem Kirchenkreis in den jeweiligen Gesamtausschuss gewählt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass jede Region der Landeskirche einen Delegierten oder eine Delegierte in den Gesamtausschuss entsenden kann. In einem zweiten Wahlgang wählen dann die Delegierten der Mitarbeitervertretungen der ELKB zwei weitere Mitglieder aus ihrer Mitte in den Gesamtausschuss

Kirche, die Delegierten der Mitarbeitervertretungen der Diakonie wählen vier in den Gesamtausschuss Diakonie.

Die Stimmenzahl der in der Wahlversammlung vertretenen Mitarbeitervertretungen bemisst sich nach der Mitgliederstärke der Mitarbeitervertretungen. So hat beispielsweise der oder die Delegierte einer Mitarbeitervertretung zwischen 301 und 600 Wahlberechtigten, die aus neun Mitgliedern besteht, auch neun Stimmen. Diese neun Stimmen können nur einheitlich abgegeben werden. So soll gewährleistet sein, dass der unterschiedlichen Größe von Mitarbeitervertretungen auch bei der Wahl der Gesamtausschüsse Rechnung getragen wird.

Die gewählten Mitglieder des Gesamtausschusses Kirche berufen einen weiteren Delegierten oder eine weitere Delegierte einer landeskirchlichen Mitarbeitervertretung in den Gesamtausschuss Kirche. Die gewählten Mitglieder des Gesamtausschusses Diakonie berufen weitere drei Delegierte einer diakonischen Mitarbeitervertretung in den Gesamtausschuss Diakonie. Dadurch soll gewährleistet werden, dass auch Delegierte von Mitarbeitervertretungen, die besondere Fachkompetenzen in bestimmten Bereichen erworben haben, zur Unterstützung der Gesamtausschüsse in diese gewählt werden können.

Für das Wahlverfahren gilt das vereinfachte Verfahren der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD.

Zu § 4: Aufgaben der Gesamtausschüsse (zu § 55 MVG-EKD)

Die Aufgaben der Gesamtausschüsse ergeben sich zunächst aus § 55 Buchst. a bis c MVG:

- 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.**

Die Gesamtausschüsse entsenden ferner aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse der Gliedkirchen der EKD oder Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse der Diakonie auf EK-D-Ebene.

Darüber hinaus ist der Gesamtausschuss Kirche für Beteiligungsrechte dann zuständig, wenn keine sonstige Mitarbeitervertretung zuständig ist. Dies wäre beispielsweise bei Dienstvereinbarungen der Fall, die Landeskirche und Kirchengemeinden gemeinsam betreffen. Ausgeschlossen sind Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern fallen oder durch Kirchengesetz geregelt sind.

Die Äußerungsfrist beträgt zwei Monate. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht sonst eine Äußerungsfrist von zwei Wochen vor, dies erscheint hier unbillig, weil ein Gesamtausschuss nicht so schnell zusammenkommen kann wie eine Mitarbeitervertretung. Durch die Zweimonatsfrist scheint dennoch ein zügiger Verwaltungsvollzug möglich.

Zu § 5: Landesausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie.

Nachdem bisher auf Gesamtausschüsse abgestellt ist, wird nunmehr für Landeskirche und Diakonie übergreifend ein gemeinsamer Landesausschuss gebildet.

Jeweils fünf Mitglieder des Gesamtausschusses Kirche sowie fünf Mitglieder des Gesamtausschusses Diakonie bilden den Landesausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie, der gemeinsame, bereichsübergreifende Aufgaben erledigen soll. Das Gremium umfasst zehn Mitglieder, so soll eine höchst mögliche Effizienz mit möglichst wenigen Reibungsverlusten erzielt werden.

Die Vorsitzenden des Landesausschusses sind die Vorsitzenden des Gesamtausschusses Kirche bzw. des Gesamtausschusses Diakonie. Sie wechseln den Vorsitz im Jahresturnus, um eine Parität der Gesamtausschüsse im Landesausschuss sicherzustellen.

Der Landesausschuss tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Dadurch soll ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch des Gremiums gewährleistet werden. Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes gelten auch hier entsprechend.

Vertreter und Vertreterinnen des Landeskirchenrats bzw. des Vorstands des Diakonischen Werkes Bayern können auf Wunsch des Landesausschusses an dessen Sitzungen teilnehmen. Dadurch soll sichergestellt sein, dass ein regelmäßiger Austausch zwischen Vertretern und Vertreterinnen des Landeskirchenrates bzw. des Landeskirchenamtes und Vertretern und Vertreterinnen des Vorstandes des Diakonischen Werkes Bayern bzw. des Diakonischen Werkes Bayern mit dem Landesausschuss stattfinden kann.

Die Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Kirche bzw. der Diakonie nehmen an Sitzungen des Landesausschusses im jährlich wechselnden Turnus mit beratender Stimme teil, um sicherzustellen, dass die besonderen Interessen Schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter beachtet und wahrgenommen werden.

Zu § 6: Aufgaben des Landesausschusses

Die Aufgaben ergeben sich aus § 55 Buchst. d) und e) MVG:

d. Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie

e. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57 MVG.

Zudem werden drei weitere Aufgaben zugewiesen, die landesweit und bereichsübergreifend zu regeln sind. Die Äußerungsfrist beträgt zwei Monate. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht sonst eine Äußerungsfrist von zwei Wochen vor, dies erscheint hier unbillig, weil der Landesausschuss nicht so schnell zusammenkommen kann wie eine Mitarbeitervertretung. Durch die Zweimonatsfrist scheint dennoch ein zügiger Verwaltungsvollzug möglich.

Zu § 7: Geschäftsstelle, Freistellungen

Die Gesamtausschüsse und der Landesausschuss bedienen sich einer gemeinsamen Geschäftsstelle mit Sitz in Nürnberg. Die Kosten trägt die

Evang.-Luth. Kirche in Bayern. Der Geschäftsstelle stehen insgesamt zwei Mitarbeitende in Qualifizierungsebene 4 (bis EG 13) und in Qualifizierungsebene 2 (bis EG 9 Stufe 4) zur Verfügung, deren Anstellungsträger die Evang.-Luth. Kirche in Bayern ist. Die Bestellung erfolgt auf Vorschlag des Landesausschusses.

Die Gesamtausschüsse erhalten zusätzlich unterschiedliche Freistellungsdeputate (120 % eines Vollzeitdeputats Diakonie, 80 % eines Vollzeitdeputats Kirche), der unterschiedlich großen Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. der unterschiedlich großen Zahl an Mitarbeitervertretungen in Kirche und Diakonie wird auch hier Rechnung getragen. Den Gesamtausschüssen steht es frei, in eigener Verantwortung über die Verteilung der Freistellungsdeputate zu befinden, diese werden von der Evang.-Luth. Kirche in Bayern refinanziert. Die Aufgaben der Gesamtausschüsse und des Landesausschusses sind in der Regel im Rahmen dieser Freistellungen wahrzunehmen. Die Kosten dieser Freistellungen trägt die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern.

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Gesamtausschusses einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 2 MVG-EKD, wenn und soweit dies nach Art und Umfang der ordnungsgemäßen Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben neben diesen Freistellungen erforderlich ist. Die Kosten hierfür tragen zunächst die entsendenden Dienststellen. Nach § 30 Abs. 3 MVG-EKD werden diese Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeitenden getragen.

Zu § 8: Bildung und Zusammensetzung des Kirchenggerichts (zu § 58 MVG-EKD)

Diese Norm entspricht § 48 a MVG in der bis zum 31.12.2014 geltenden Fassung. Änderungen sind insoweit nur dadurch gegeben, dass die beisitzenden Mitglieder zur Vertretung der Mitarbeitenden jetzt vom Landesausschuss gewählt werden.

Zu § 9: Ersatzvornahme (zu § 60 MVG-EKD).

Diese Norm entspricht § 60 a des MVG der bisherigen Fassung. Es soll sichergestellt werden, dass Beschlüsse des Kirchenggerichts auch umgesetzt werden können.

Zu Artikel 4; Inkrafttreten, erstmalige Wahlen

Dieser Artikel regelt das Inkrafttreten sowie die Bestimmung der erstmaligen Wahl. Weil es sich um eine einmalige Erstwahl handelt, ist sie rechtstechnisch in Artikel 4 aufgenommen worden.

In den Jahren 2016 und 2017 soll durch die Arbeitsgruppe „Gesamtausschuss“ eine Evaluierung der bis dahin gemachten Erfahrungen durchgeführt werden, die dem Landeskirchenrat spätestens Ende 2017 vorgelegt werden soll.