

Az.: G:LKND:27 /R Tr

Kiel, den 16.01.2017

V o r l a g e

der Kirchenleitung

für die Tagung der Landessynode vom 2. – 3. März 2017

Gegenstand: Ergänzungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz

Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz zur Ergänzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (Mitarbeitervertretungsgesetz-Ergänzungsgesetz MVGErgG).

Anlagen:

1. Gesetzesentwurf
2. Begründung zum Gesetzesentwurf
3. Synopse mit dem bisherigen Recht
4. Stellungnahme des Gesamtausschusses Mitarbeitervertretungen vom 12. Dezember 2016

Beteiligt wurden:

- Ausschuss Dienst- und Arbeitsrecht der Landessynode 20. September 2016
- Rechtsausschuss der Landessynode 5. Oktober 2016
- Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen 7. November 2016
- Finanzbeirat der Kirchenkreise 21. November 2016

Finanzielle Auswirkungen:

Personal- und Sachaufwendungen des Gesamtausschusses der Nordkirche:
Für das Haushaltsjahr 2017 sind insgesamt 162.400 EUR veranschlagt
(Mandant 14; Kostenstelle 3106 3111)

Begründung:

Zur Vereinheitlichung und Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechtes in der Nordkirche wird ein Ergänzungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vorgelegt. Das Gesetz soll rechtzeitig vor den Anfang des Jahres 2018 anstehenden regulären Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen in Kraft treten.

Das Gesetz löst die bisher noch regional fortgeltenden ergänzenden Bestimmungen der Fusionskirchen ab. Zugleich wird die Zustimmung zum „Zweiten“ Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) vom 12. November 2013 erteilt. Bislang findet weiter das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in der Fassung vom 15. Januar 2010 Anwendung.

Dem Gesetzesentwurf ist eine ausführliche Begründung mit Hinweisen auch zum bisherigen Recht beigefügt. Nachfolgend wird nur kurz auf die wesentlichen Änderungen hingewiesen.

Zu § 1

Nach § 5 Abs. 3 DiakonieG müssen die der Nordkirche zugeordneten diakonischen Einrichtungen „kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht“ anwenden. Mit dem Ergänzungsgesetz werden die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD und der ergänzenden Bestimmungen der Nordkirche daher auch für den Bereich der Diakonischen Werke und ihrer Mitgliedseinrichtungen angeordnet.

Zu § 2

Nach § 2 Abs. 2 MVG-EKD zählen auch Pastorinnen und Pastoren zum Kreis der Mitarbeitenden (und sind damit für die Mitarbeitervertretung wahlberechtigt und wählbar). Es erfolgt aber keine Beteiligung der Mitarbeitervertretung in den Personalangelegenheiten (§ 44 MVG-EKD). Entsprechend dem bisherigen nordelbischen Recht soll der Kreis der Mitarbeitenden beschränkt werden. Erfasst werden nur die Pastorinnen und Pastoren, die einen Dienst wahrnehmen, der dem einer Kirchenbeamtin bzw. eines Kirchenbeamten entspricht, d.h. die organisatorisch in eine Verwaltungsstruktur eingebunden sind.

Zu § 5

In einem Kirchenkreis sollen alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinden, der Kirchengemeinerverbände und des Kirchenkreises eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden. Die Aufgaben und Befugnisse des Kirchenkreises im Hinblick auf diese gemeinsame Mitarbeitervertretung werden klargestellt. Der Kirchenkreisrat wird nun ausdrücklich als „federführende Dienststelle“ bestimmt, für Angelegenheiten, die allgemein die Organisation der Arbeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung betreffen. Im Übrigen bleiben die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellenleitungen (insbesondere Kirchengemeinderäte) unberührt.

Zu § 6

Die Vorschrift über die Wählbarkeit wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe auf dem synodalen Studientag zum Arbeitsrecht in der Nordkirche am 9. Juli 2016 diskutiert. Dort fand die

vorgeschlagene Regelung Zustimmung. Danach wird für das passive Wahlrecht auf das Kriterium der Kircheng Zugehörigkeit verzichtet und auch keine andere Wählbarkeitsvoraussetzung bestimmt. Für das Amt des vorsitzenden Mitglieds wird aber am Erfordernis einer Kircheng Zugehörigkeit (AcK-Klausel) festgehalten. Diese Regelung berücksichtigt zum einen die Funktion der Mitarbeitervertretung als betriebliche Interessenvertretung, zu der jeder Mitarbeitende gleichberechtigten Zugang haben sollte. Zum anderen trägt die Regelung der Besonderheit Rechnung, dass die Mitarbeitervertretung auch als kirchliches Amt verstanden wird.

Zu § 8

Grundsätzlich sind die Kosten der gemeinsamen Mitarbeitervertretung durch den Kirchenkreis zu tragen. In bestimmten Arbeitsbereichen (z.B. Kindertageseinrichtungen) werden die Personalkosten durch Dritte refinanziert. Die Refinanzierung umfasst in der Regel auch Kostenanteile für eine Personalvertretung. In diesen Fällen wird es dem Kirchenkreis ermöglicht, die Dienststellen an den Kosten der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Die weitere Ausgestaltung obliegt der Finanzsatzung der Kirchenkreise.

Zu § 10

Durch das „Zweite“ Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 12. November 2013 wurde die Stellung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen gestärkt. Die ergänzenden Bestimmungen über den Gesamtausschuss lehnen sich an die bisherigen Regelungen an. Auf Wunsch des Gesamtausschusses ist die Mitgliedschaft im Gesamtausschuss nicht mehr zwingend an den Vorsitz in einer Mitarbeitervertretung gebunden. Neu ist auch die Person eines Sprechers der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der an den Sitzungen des Gesamtausschusses mit beratender Stimme teilnimmt. Bislang findet sich diese Funktion nur in der Geschäftsordnung des Gesamtausschusses.

Entwurf für ein

Stand: 1.2017

**Kirchengesetz zur Ergänzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD
(Mitarbeitervertretungsgesetzergänzungsgesetz – MVGErgG)**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Zustimmung, Geltungsbereich

(1) Dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 12. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425) in der jeweils geltenden Fassung wird zugestimmt.

(2) Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, ihre kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke sowie für die ihnen zugeordneten Dienste und Werke einschließlich der diakonischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.

§ 2

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
(zu § 2 Absatz 2 MVG-EKD)**

(1) Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD findet keine Anwendung auf Personen, die in einem Pfarrdienstverhältnis oder im Vorbereitungsdienst dazu stehen.

(2) Nehmen Pastorinnen und Pastoren einen Dienst wahr, der dem einer Kirchenbeamtin bzw. eines Kirchenbeamten entspricht, findet auf sie das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD Anwendung; § 44 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD bleibt unberührt.

§ 3

**Gemeinsame Mitarbeitervertretung der Landeskirche
(zu § 3 Absatz 2 und § 5 Absatz 3 MVG-EKD)**

(1) Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung am Sitz des Landeskirchenamtes gebildet.

(2) Abweichend von Absatz 1 werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der folgenden Dienststellenteile eigene Mitarbeitervertretungen gebildet:

1. Rechnungsprüfungsamt;
2. Hauptbereich „Aus- und Fortbildung“ (Hauptbereich 1);
3. Hauptbereich „Seelsorge, Beratung und ethischer Diskurs“ (Hauptbereich 2);
4. Hauptbereich „Gottesdienst und Gemeinde“ (Hauptbereich 3);
5. Hauptbereich „Frauen, Männer, Jugend“ (Hauptbereich 5);
6. Amt für Öffentlichkeitsdienst;
7. Einrichtungen des Diakonie-Hilfswerks Hamburg;
8. Einrichtungen des Diakonie-Hilfswerks Schleswig-Holstein.

(3) Die Dienststellen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 6 können sich der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 anschließen, wenn die Mehrheit der dort wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der jeweiligen Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Sie können im Rahmen einer Wahlgemeinschaft untereinander eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden, wenn dies im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt wird. Für die Dienststellen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 und 8 bleibt das Recht zur Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen unberührt.

(4) Die Entscheidungen nach Absatz 3 können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung im entsprechenden Verfahren widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 4

Gemeinsame Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen (zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD)

(1) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienststellen nach § 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD innerhalb des Bereiches eines Kirchenkreises wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Abweichend von Satz 1 kann der Kirchenkreis vorsehen, dass in jeder Propstei jeweils eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird.

(2) Sofern mindestens 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle vorhanden sind, kann für diese eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mehrheit der dort wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der jeweiligen Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Die Entscheidung kann 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.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Kirchenkreisverbandes sollen im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung mit einer Mitarbeitervertretung in einem verbandsangehörigen Kirchenkreis bilden. Die Entscheidung trifft die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der Mehrheit der dort wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 5

Aufgaben der Dienststellenleitung bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (zu § 5 Absatz 3 und 5 MVG-EKD)

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 3 Absatz 1 oder § 4 Absatz 1 ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. Soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, sind Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung die beteiligten Dienststellenleitungen. In Angelegenheiten, die allgemein die Organisation der Arbeit der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung betreffen, ist Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung des Landeskirchenamtes oder des jeweiligen Kirchenkreises.

§ 6
Wählbarkeit
(zu § 10 Absatz 1 MVG-EKD)

(1) Wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 9 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen wählbar, auch wenn sie nicht Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

(2) Die bzw. der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung nach § 23 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD soll Mitglied einer Kirche oder Gemeinschaft nach Absatz 1 sein.

§ 7
Wahlverfahren
(zu § 11 MVG-EKD)

(1) Auf das Wahlverfahren findet die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2011 (ABl. EKD 2011, S. 2, 33, 304) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung Abweichendes regeln.

(2) Dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nach den §§ 10 und 11 sind unverzüglich nach Abschluss des Wahlverfahrens mitzuteilen:

1. der Name des vorsitzenden oder des nach § 10 Absatz 2 bestimmten Mitglieds;
2. die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung;
3. der Beginn der Amtszeit;
4. die Postanschrift der Mitarbeitervertretung.

§ 8
Kosten der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung
(zu § 30 Absatz 3 MVG-EKD)

Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 4 trägt der Kirchenkreis Sorge dafür, dass die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen entstehenden erforderlichen Kosten im Kirchenkreishaushalt bereitgestellt werden. Die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entstehen, werden übernommen, wenn der Kirchenkreisrat der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Kosten, die in Folge der Freistellung von der Arbeit nach § 20 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entstehen, werden dem Anstellungsträger erstattet.

§ 9
Dienstvereinbarungen der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung

Dienststellen können einer Dienstvereinbarung, die von einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 3 Absatz 1 oder § 4 Absatz 1 abgeschlossen wurde, beitreten, wenn die Dienstvereinbarung dies vorsieht und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle von der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung vertreten werden. Der Beitritt wird schriftlich gegenüber der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung erklärt. Der Beitritt kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, entsprechend mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats widerrufen werden.

§ 10
Gesamtausschuss
(zu § 54 MVG-EKD)

(1) Für den Bereich der kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Dienste und Werke wird ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet. Er nimmt die in § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD benannten Aufgaben wahr.

(2) Der Gesamtausschuss besteht aus den vorsitzenden oder aus ihrer Mitte bestimmten Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen; es sind Stellvertretungen zu bestimmen. § 6 Absatz 2 gilt entsprechend.

(3) Die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 50 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD bestimmen aus ihrer Mitte eine Person, die das Recht hat, an allen Sitzungen des Gesamtausschusses beratend teilzunehmen. Das Landeskirchenamt lädt hierzu die Vertrauenspersonen zu einer gemeinsamen Sitzung ein.

(4) Der Gesamtausschuss wird nach Abschluss der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen durch das Landeskirchenamt zu seiner ersten Sitzung einberufen und tritt jährlich mindestens einmal zusammen. Er muss zusammentreten, wenn ein Viertel der Mitglieder es verlangt.

(5) Der Gesamtausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung, die dem Landeskirchenamt zur Kenntnis zu geben ist. Diese kann eine Gewichtung der Stimmen der Mitglieder nach der Zahl der Mitglieder der jeweiligen Mitarbeitervertretung vorsehen. Der Gesamtausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorstand und bestimmt den Vorsitz.

(6) Den Mitgliedern des Gesamtausschusses nach Absatz 2 und der Vertrauensperson nach Absatz 3 ist für die Teilnahme an den Sitzungen im Rahmen des § 19 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD von den Dienststellen Arbeitsbefreiung zu gewähren.

(7) Die Mitglieder des Vorstandes des Gesamtausschusses sind auf Antrag des Vorstandes teilweise von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Der Umfang der Freistellung ist auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 1,5 Vollzeitbeschäftigten beschränkt. Der Vorstand entscheidet über die Verteilung der Freistellung.

(8) Die Nordkirche trägt die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung des Gesamtausschusses und erstattet dem Anstellungsträger der freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten. Die Kosten werden im landeskirchlichen Haushalt in den Mitteln für gesamtkirchliche Aufgaben aufgebracht.

§ 11
Gesamtausschüsse in der Diakonie
(zu § 54 MVG-EKD)

(1) Für den Bereich der Diakonie werden Gesamtausschüsse bei den jeweiligen Diakonischen Werken gebildet. § 10 Absatz 2 bis 6 gilt entsprechend, wobei an die Stelle des Landeskirchenamtes das jeweilige Diakonische Werk tritt.

(2) Über die in § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD benannten Aufgaben hinaus haben die Gesamtausschüsse in der Diakonie die Aufgabe, nach Maßgabe der jeweiligen Ordnungen an der Besetzung regionaler und überregionaler Arbeitsrechtlicher Kommissionen mitzuwirken.

(3) Ein Mitglied des Vorstandes des Gesamtausschusses ist in der Regel zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben des Gesamtausschusses freizustellen. Ist nach Art und Umfang des Aufgabengebietes eine vom Regelfall abweichende Freistellung erforderlich, soll dies durch Vereinbarung mit dem jeweiligen Diakonischen Werk geregelt werden.

(4) Die Diakonischen Werke tragen jeweils die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung und erstatten dem Anstellungsträger der freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten.

(5) Die in den Bereichen des Diakonischen Werkes Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. und des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. bestehenden Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der freien und freikirchlichen Rechtsträger gelten als Gesamtausschüsse nach den Absätzen 1 bis 4.

§ 12

Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (zu § 57 Absatz 1 MVG-EKD)

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland unterhält ein Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Es gilt das Verfahrensrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

(2) Das Kirchengericht ist zuständig für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten aus den Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. und seiner Mitglieder. Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wird das Kirchengericht auch zuständig für den Bereich des Diakonischen Werkes Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. und des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. Anhängige Verfahren vor der Schiedsstelle bei der Diakonischen Konferenz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e. V. werden durch das Kirchengericht fortgeführt.

§ 13

Übergangsvorschrift

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen nach diesem Kirchengesetz im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2018 statt.

(2) Die nach bisherigem Recht gebildeten Mitarbeitervertretungen bleiben bis zur Neuwahl nach Absatz 1 bestehen.

§ 14
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem der Rat der EKD das Inkrafttreten des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland bestimmt. § 1 Absatz 1 tritt am 1. April 2017 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes treten außer Kraft

1. das Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 18. April 2010 (ABl. S. 12) der Pommerschen Evangelischen Kirche, das zuletzt durch Kirchengesetz vom 9. Oktober 2015 (KABl. S. 392) geändert worden ist;
2. das Kirchengesetz zur Übernahme und Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der EKD vom 30. Oktober 1994 (KABl 1995 S. 60) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, das zuletzt durch Kirchengesetz vom 9. Oktober 2015 (KABl. S. 392) geändert worden ist;
3. das Kirchengesetz über die Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2007 (GVOBl. 2008 S. 4, 38, 75), das zuletzt durch Kirchengesetz vom 9. Oktober 2015 (KABl. S. 392) geändert worden ist;
4. die Verordnung vom 9. Oktober 2010 zur Ergänzung des Kirchengesetzes vom 30. Oktober 1994 (KABl S. 73) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs.

Begründung zum Kirchengesetz zur Ergänzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Allgemeines

Die Kirchen und die weiteren Religionsgemeinschaften haben das Recht, im Rahmen des geltenden Rechts ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV). Zu den eigenen Angelegenheiten zählt insbesondere die Gestaltung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse. Die Kirchen sind daher u.a. von der Anwendung des staatlichen Betriebsverfassungsrechtes ausgenommen (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG).

Auch die Kirche darf aber ihre Einrichtungen nicht frei von jeglicher betrieblichen Mitbestimmung betreiben. Das Sozialstaatsprinzip (Art. 20 GG) und die Grundrechte garantieren den Mitarbeitenden betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten. Dies muss auch eine kirchliche Betriebsverfassung beachten. Die Garantie des Selbstbestimmungsrechts bezweckt nicht die Schaffung eines rechtsfreien Raumes, sondern verpflichtet zu – dem staatlichen Recht gleichwertigen – Regelungen entsprechend dem Bekenntnis der Kirche. Von dem Recht und der Pflicht die Betriebsverfassung eigenständig zu regeln, hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) im Jahr 1992 Gebrauch gemacht. Statt Betriebsräten oder Personalräten gibt es danach in kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen (MAV). Das MVG-EKD wurde 2013 novelliert, um einer Forderung der EKD-Synode aus dem Jahr 2011 nachzukommen: „Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehend legitimierte Struktur“.

Die Ausnahme vom staatlichen Betriebsverfassungsrecht gilt für die Kirche und für „ihre“ karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform (§ 118 Abs. 2 BetrVG). Die Herausnahme einer rechtlich selbständigen Einrichtung setzt also die Zuordnung dieser Einrichtung zum Rechtskreis der Kirche voraus. Die Zuordnung erfolgt durch die Kirche nach Maßgabe kirchlichen Rechts. Die Geltung des kirchlichen Mitbestimmungsrechts ist dann zugleich Rechtsfolge der Zuordnung der Einrichtung zur Kirche. Die Anwendung des staatlichen oder des kirchlichen Rechts steht also nicht im Belieben der zugeordneten Einrichtung. So bestimmt § 5 Abs. 3 DiakonieG, dass die der Nordkirche zugeordneten diakonischen Einrichtungen „kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht“ anwenden müssen.

Nach § 57 Abs. 1 EGVf-Teil1 findet für die Nordkirche das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dieser Verweis umfasst nicht die durch das „Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)“ vom 12. November 2013 (ABl. EKD S. 425) bewirkten materiellen Änderungen. Die Änderungen wurden nämlich nicht wie bisher durch ein bloßes Änderungsgesetz sondern durch ein neues Vollgesetz vollzogen, welches das bisherige Gesetz ablöst. Damit findet in der Nordkirche weiter das „erste“ Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 6. November 1992 (ABl. EKD S. 445) in der Fassung vom 15. Januar 2010 (ABl. EKD S. 3) Anwendung.

Das MVG-EKD steht seit 2013 auf der Grundlage des Art. 10a der Grundordnung der EKD (GO.EKD). Danach beansprucht ein Kirchengesetz der EKD mit der Zustimmung der jeweiligen Gliedkirche umfassende und verbindliche Geltung. Künftige Änderungen des MVG-EKD gelten auf Grund der mit der

Zustimmung verbundenen Übertragung des Sachgebietes automatisch. Im Falle einer Zustimmung zum MVG-EKD kann dann durch gliedkirchliches Recht nicht mehr die Anwendung, sondern nur noch die etwaige Ausgestaltung bestehender Öffnungsklauseln geregelt werden. Entsprechendes gilt bereits im Kirchenbeamten- oder im Pfarrdienstrecht. Bislang galt das MVG-EKD nicht aus sich heraus, sondern aufgrund gliedkirchlichen Anwendungsbefehls.

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs (ELLM), die Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche (NEK) und die Pommersche Evangelische Kirche (PEK) hatten durch ihre jeweiligen Anwendungsgesetze das MVG-EKD 1992 mit geringfügigen Modifikationen als gliedkirchliches Recht in Geltung gesetzt (im Folgenden: MVG-ÜG.ELLM, KGMVG.NEK, AGMVG.PEK). Diese sollen nun durch ein einheitliches Ergänzungsgesetz ersetzt werden. Anpassungsbedarf besteht vor allem im Hinblick auf Vorschriften, die für die Bildung, Zusammensetzung und Wahl der Mitarbeitervertretungen von Bedeutung sind. Dies sind insbesondere Regelungen über den Anwendungsbereich des MVG-EKD (§ 2), die Wahlberechtigung und Wählbarkeit (§ 6) und die Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§§ 3 - 5). Die nächsten regulären Mitarbeitervertretungswahlen finden im Bereich der Nordkirche im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2018 statt (§ 13 Abs. 1). Hierfür wird ein einheitliches Recht angestrebt. Ferner entfallen die besonderen zusätzlichen Mitbestimmungstatbestände nach § 12 KGMVG-EKD (siehe Begründung zu § 13).

Zu § 1 (Zustimmung, Geltungsbereich)

Durch das Gesetz wird das MVG-EKD 2013 für den Bereich der Nordkirche in Geltung gesetzt und es werden ergänzende Regelungen getroffen. Verfassungsrechtliche Grundlage ist Art. 15 Abs. 4 Verfassung, wonach das Nähere zu den beruflichen Diensten durch Kirchengesetz geregelt wird. Ziel ist eine einheitliche Geltung des Mitarbeitervertretungsrechts im Bereich der Nordkirche. Nach Möglichkeit sollen die Regelungen des Gesetzes in gleicher Weise Anwendung finden auf Einrichtungen der verfassten Kirche und Einrichtungen der Diakonie. Auch auf regionale Differenzierungen soll verzichtet werden.

Mit dem Gesetz erklärt die Nordkirche gemäß Artikel 26a Absatz 7 Satz 2 der Grundordnung der EKD ihre Zustimmung zum MVG-EKD 2013. Damit geht die Regelungsbefugnis für das Sachgebiet der betrieblichen Mitbestimmung auf die EKD über. Die Nordkirche kann das Gesetz aber jederzeit für ihren Bereich wieder außer Kraft setzen. Der Rat der EKD bestimmt den Zeitpunkt, zu dem das Kirchengesetz in bzw. außer Kraft tritt durch Verordnung (Artikel 4 MVG-EKD 2013).

Das Gesetz gilt für die kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts, d.h. für den Bereich der verfassten Kirche (Kirchengemeinde, Kirchenkreise, Landeskirche und deren Verbände; Art. 3 und 4 Verfassung). Darüber hinaus findet es Anwendung in den rechtlich selbständig geordneten „Diensten und Werken einschließlich der diakonischen Einrichtungen“ (Art. 1 Abs. 1 Verfassung), die der Kirche zugeordnet sind. Die Geltung des MVG-EKD ist nicht auf diakonische Einrichtungen beschränkt, sondern umfasst u.a. auch Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Die Rechtsform (Verein, GmbH, Stiftung) ist weder für die Zuordnung noch für die Anwendung des MVG-EKD maßgeblich.

Zu § 2 (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - zu § 2 Absatz 2 MVG-EKD)

Hintergrund

Die Definition der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in § 2 MVG-EKD ist bewusst weit gefasst. Sie umfasst alle Personen, die gegen Entgelt im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses (Arbeits-, Dienst-, oder Ausbildungsverhältnis) in der Dienststelle tätig sind. Es wird auf eine Unterscheidung in Beschäftigtengruppen verzichtet, insbesondere unterfallen nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Pastorinnen und Pastoren sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte) dem Begriff des Mitarbeitenden.

Dies ist eine Konsequenz aus dem das kirchliche Arbeitsrecht prägenden Gedanken der Dienstgemeinschaft (vgl. Präambel MVG-EKD). Alle Mitarbeitenden wirken an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen (Art. 15 Abs. 1 Verfassung: „Alle, die ehrenamtlich oder beruflich in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mitarbeiten, haben Teil an der Erfüllung des einen kirchlichen Auftrages.“). Weil jede berufliche Mitarbeit in der Kirche durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt ist, stehen alle Mitarbeitenden in einer „Dienstgemeinschaft“. Damit sind Sonderrechte für bestimmte Beschäftigtengruppen nicht vereinbar. Im Unterschied dazu beschreibt der Begriff der „Gemeinschaft der Dienste“ die unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen („Dienste“), in denen der eine Auftrag der Kirche wahrgenommen wird (vgl. Art. 14 Abs. 1 Verfassung). Ein besonderer Dienst ist das „Amt der öffentlichen Wortverkündigung“ (vgl. Art. 16 Abs. 2 Verfassung).

Auch Pastorinnen und Pastoren fallen als Mitarbeitende grundsätzlich in den Geltungsbereich des MVG-EKD. Die Besonderheiten des pfarramtlichen Dienstes werden durch die allgemeine Einschränkung der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach § 44 MVG-EKD hinreichend berücksichtigt: danach findet keine Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten der Pastorinnen und Pastoren statt. Einer Sonderregelung für Pastorinnen und Pastoren, wie sie die Öffnungsklausel des § 2 Abs. 2 MVG-EKD ermöglicht, bedarf es daher an sich nicht. Dennoch hat eine Vielzahl von gliedkirchlichen Anwendungsgesetzen von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und schließt Personen, die im pfarramtlichen Dienst oder in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, generell aus dem Kreis der Mitarbeitenden und damit aus dem Geltungsbereich des MVG-EKD aus. Sie besitzen damit weder das aktive noch das passive Wahlrecht und werden nicht von der Mitarbeitervertretung vertreten (etwa beim Abschluss von Dienstvereinbarungen).

Auch das nordelbische Recht sieht - anders als das mecklenburgische und das pommersche Recht - eine solche Ausnahme vor. § 3 KGMVG.NEK bestimmt, dass das MVG-EKD nicht für Personen gilt, die durch das Pastorenvertretungsgesetz erfasst werden. Es findet aber ergänzend Anwendung auf Pastorinnen und Pastoren, die eine „nicht-pfarramtliche Tätigkeit“ ausüben. Pfarramtliche Tätigkeit ist die Wahrnehmung des mit der Ordination übertragenen Amtes der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament einschließlich der Verantwortung für die Seelsorge (vgl. Artikel 16 Verfassung). Entscheidend ist der Schwerpunkt der Tätigkeit. Werden überwiegend andere als die genannten Tätigkeiten ausgeübt, handelt es sich um eine nicht-pfarramtliche Tätigkeit. Im Unterschied dazu beschreibt der Begriff des pfarramtlichen Dienstes das Statusverhältnis, nämlich die Beschäftigung in einem Pfarrdienstverhältnis.

Inhaber übergemeindlicher Pfarrstellen sind regelmäßig in die Verwaltungsstruktur einer Dienststelle eingebunden, daher wäre es nicht einsichtig, weshalb die Mitarbeitervertretung nicht auch ihre Inte-

ressen gegenüber der Dienststellenleitung vertreten soll. Dem will § 3 KGMVG.NEK Rechnung tragen. Eine Differenzierung nach dem Umfang der pfarramtlichen Tätigkeit ist dabei aber nicht sachgerecht, zudem ist der Umfang im Einzelnen auch kaum feststellbar. Durch die Bezugnahme auf das Pastorenvertretungsgesetz und die die Formulierung „ergänzende Anwendung“ wird zudem der Eindruck erweckt, dass sich die Aufgaben der Pastorenvertretung und die der Mitarbeitervertretung nicht unerheblich überschneiden. Das ist aber nicht der Fall. Die Pastorenvertretung ist keine besondere Mitarbeitervertretung der Pastorinnen und Pastoren! Während die Mitarbeitervertretung bei Entscheidungen der konkreten Dienststellenleitung vor Ort mitwirkt (betriebliche Mitbestimmung), ist es Aufgabe der Pastorenvertretung an der allgemeinen kirchengesetzlichen Ausgestaltung des Dienstverhältnisses (einschließlich der Besoldung) mitzuwirken (überbetriebliche Mitbestimmung). Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte erfolgt dies durch den Kirchenbeamtenausschuss, für privatrechtlich Beschäftigte erfolgt die überbetriebliche Interessenvertretung durch die Tarifpartner bzw. in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Einzel-Begründung

Entsprechend dem bisherigen nordelbischen Recht soll der Kreis der Mitarbeitenden beschränkt werden. Erfasst werden nur die Pastorinnen und Pastoren, die einen Dienst wahrnehmen, der dem einer Kirchenbeamtin bzw. eines Kirchenbeamten entspricht, d.h. die organisatorisch in eine Verwaltungsstruktur eingebunden sind. Es kommt dabei nicht auf die Art der ausgeübten Tätigkeit an. Die Formulierung entspricht der Vorschrift des § 14 KBGErgG über das anzuwendende Urlaubsrecht („Nehmen Pastorinnen und Pastoren einen Dienst wahr, der dem einer Kirchenbeamtin bzw. eines Kirchenbeamten entspricht, finden auf sie die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Erholungs- und Sonderurlaub für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten entsprechend Anwendung“). Von der Mitarbeitervertretung der Dienststelle abgeschlossene Dienstvereinbarungen gelten auch für Pastorinnen und Pastoren, soweit sie unter das MVG-EKD fallen. Dies gilt etwa für Zuschüsse zu den Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (§ 2 Zulagenverordnung i.V.m. § 51 KBesG).

zu § 3 (Gemeinsame Mitarbeitervertretung der Landeskirche - zu § 5 Absatz 1 und 3 MVG-EKD)

Hintergrund

Für alle Mitarbeitenden einer Dienststelle ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden (§ 1 Abs. 1 MVG-EKD). Dienststelle im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechtes ist jeder rechtlich selbstständige Anstellungsträger (§ 3 Abs. 1 MVG-EKD). Dienststellenleitung sind die leitenden Organe des jeweiligen Rechtsträgers (§ 4 Abs. 1 MVG-EKD). Nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD gelten Dienststellenteile, die organisatorisch eigenständig oder vom Hauptsitz räumlich getrennt sind, als eigene Dienststellen, wenn hierüber zwischen den betroffenen Mitarbeitenden und der Dienststellenleitung Einvernehmen besteht. Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD kann das gliedkirchliche Recht für bestimmte Berufsgruppen oder Arbeitsbereiche die Bildung gesonderter Mitarbeitervertretungen vorsehen.

Nach dem für die Landeskirche fortgeltenden § 3 Abs. 2 KGMVG.NEK waren eigene Mitarbeitervertretungen zu bilden für das Landeskirchenamt, das Rechnungsprüfungsamt und die Einrichtungen der Hilfswerke. Außerdem bestehen eigene Mitarbeitervertretungen für die Hauptbereiche kirchlicher Arbeit mit eigener Leitung.

Einzel-Begründung

Es wird eine Regelzuständigkeit der am Sitz des Landeskirchenamtes gebildeten Mitarbeitervertretung für alle Mitarbeitenden der Landeskirche begründet. Diese vertritt alle landeskirchlichen Mitarbeitenden, soweit keine besondere Zuständigkeit besteht. Dies sind insbesondere:

- die Mitarbeitenden „des“ Landeskirchenamtes (vgl. Art. 81 Abs. 1 Verfassung; dies umfasst zum einen die Mitarbeitenden „im“ Landeskirchenamt, d.h. in den Dezernaten, und zum anderen die für die kirchenleitenden Organe tätigen Mitarbeitenden); für diese obliegt die Aufgabe der Dienststellenleitung dem Präsidenten des Landeskirchenamtes.
- die Mitarbeitenden der dem Landeskirchenamt nachgeordneten rechtlich unselbstständigen Einrichtungen und Arbeitsbereiche; für diese obliegt die Aufgabe der Dienststellenleitung in der Regel dem zuständigen hauptamtlichen Mitglied des Kollegiums (aufsichtführendes Dezernat).

Auf Grund der rechtlichen und organisatorischen Besonderheiten sollen für bestimmte rechtlich unselbstständige Einrichtungen der Landeskirche eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden (§ 5 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD). Damit wird die für die Landeskirche bisher geltende Rechtslage fortgeführt. Eigene Mitarbeitervertretungen werden gebildet für:

- Das Rechnungsprüfungsamt ist ein eigenständiger Dienststellenteil nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD: Das Präsidium der Synode ist oberste Dienstbehörde für die Mitarbeitenden. Es trifft seine Entscheidungen im Einvernehmen mit Rechnungsprüfungsausschuss (§ 3 Abs. 6 Rechnungsprüfungsgesetz).
- Die Hauptbereiche kirchlicher Arbeit, die eine eigene Hauptbereichsleitung nach § 7 Hauptbereichsgesetz haben, sind eigenständige Dienststellenteile nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD (vgl. auch die Kirchengesetz über die einzelnen Hauptbereiche: § 5 HB1-KG, § 4 HB2-KG, § 4 HB3-KG, § 5 HB5-KG): Die Mitarbeitenden werden durch die Hauptbereichsleitungen eingestellt (§ 12 Abs. 1 Satz 5 Nr. 7 Hauptbereichsgesetz). Gleiches gilt für das Amt für Öffentlichkeitsdienst.
- Die Hilfswerke sind rechtlich unselbstständige Sondervermögen der Landeskirche, die durch die Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein verwaltet werden. Sie bzw. ihre Einrichtungen sind eigenständige Dienststellenteile nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD.

Die betroffenen Mitarbeitenden der genannten Dienststellenteile (mit Ausnahme der Hilfswerke) können sich aber der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung der Landeskirche anschließen. Diese Entscheidung bedarf der Zustimmung der betroffenen Dienststellenleitung. Zwei der genannten Dienststellenteile können sich aber auch untereinander zu einer Wahlgemeinschaft zusammenschließen und dann gemeinsam eine Mitarbeitervertretung bilden. Diese Entscheidung bedarf dann der Zustimmung aller betroffenen Mitarbeitenden und Dienststellenleitungen (vgl. § 5 Absatz 2 MVG-EKD). Diese Entscheidungen sind zeitlich nicht beschränkt, sondern wirken bis zu einem Widerruf. Der Widerruf muss rechtzeitig vor der nächsten Wahl erfolgen. Der Widerruf kann sowohl durch die betroffenen Mitarbeitenden als auch durch die betroffene Dienststellenleitung erfolgen.

Zu § 4 (Gemeinsame Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen - zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD)**Hintergrund**

Die Mitarbeitenden mehrerer benachbarter Dienststellen können im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden (§ 5 Abs. 2 MVG-EKD). Das gliedkirchliche Recht kann aber auch kraft Gesetzes die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung vorsehen. Insbesondere können die Mitarbeitenden der Kirchengemeinden in übergreifenden Mitarbeitervertretungen zusammengefasst werden. Dadurch wird auch in kleinen Dienststellen, welche die Mindestgröße für die Bildung einer Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD nicht erreichen, eine Vertretung sichergestellt.

Nach § 4 Abs. 1 KGMVG.NEK und § 1 AGMVG.PEK bilden die Mitarbeitenden von Dienststellen innerhalb des Zuständigkeitsbereiches eines Kirchenkreises eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung. Alternativ kann eine Mitarbeitervertretung auch in jedem Kirchenkreisbezirk (Propstei) gebildet werden. Dagegen sieht § 2 MVG-ÜG.ELLM als Regel die Bildung Gemeinsamer Mitarbeitervertretungen für Dienststellen innerhalb einer Propstei vor, diese können sich wiederum zusammenschließen. Das pommersche Recht sieht zudem für die Mitarbeitenden des Kirchenkreises (Kirchenkreisverwaltung) eine eigene Mitarbeitervertretung vor.

Einzel-Begründung

In einem Kirchenkreis sollen alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinden, der Kirchengemeinerverbände und des Kirchenkreises eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden. Der Kirchenkreis kann statt einer Mitarbeitervertretung auf Kirchenkreisebene die Bildung von mehreren Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen auf Propsteiebene vorsehen. Dadurch kann insbesondere in den räumlich sehr großen Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern eine ortsnahe Mitarbeitervertretung sichergestellt werden. Die Entscheidung trifft der Kirchenkreisrat.

Die Mitarbeitenden größerer Kirchengemeinden oder der Kirchenkreisverwaltung können eine eigene Mitarbeitervertretung bilden. Die Entscheidung bedarf der Zustimmung der betroffenen Dienststellenleitung (Kirchengemeinderat bzw. Kirchenkreisrat). Die Mitarbeitenden eines Kirchenkreisverbandes sollen sich einer der in den beteiligten Kirchenkreisen gebildeten Gemeinsamen Mitarbeitervertretung anschließen. Die Auswahlentscheidung bedarf der Zustimmung der Dienststellenleitung (Verbandsvorstand).

Zu § 5 (Aufgaben der Dienststellenleitung bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen - zu § 5 Absatz 3 und 5 MVG-EKD)

Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere Dienststellen führt nicht zur Bildung eines Dienststellenverbundes. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind also alle beteiligten Dienststellenleitungen (§ 5 Abs. 5 MVG-EKD). Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis vertritt die Mitarbeitenden aus mehreren Dienststellen (Kirchengemeinden). Sie hat daher nicht nur ein Gegenüber, sondern muss sich mit mehreren Dienststellenleitungen (Kirchengemeinderäten) auseinandersetzen.

Die Bildung und Ausstattung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis überschreitet den Bereich der Kirchengemeinde, sie ist damit eine Aufgabe des Kirchenkreises (Art. 41 Abs. 2 Satz 1 Verfassung). Damit sind auch die Kosten durch den Kirchenkreis zu tragen (vgl. § 8). Für Angelegenheiten, die allgemein die Arbeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung betreffen, wird daher der Kirchenkreisrat als „federführende“ Dienststellenleitung bestimmt. Dies berührt etwa die Rechte der Mitarbeitervertretung aus § 20 Abs. 1 MVG-EKD (Freistellung). Der Kirchenkreisrat kann als federführende Dienststelle nach § 20 Abs. 1 MVG-EKD eine Vereinbarung über den Umfang der Freistellung treffen. Die Bestimmung der freizustellenden Mitglieder erfolgt dann aber nach Erörterung mit den jeweils betroffenen Dienststellenleitungen (§ 20 Abs. 4 MVG-EKD). Eine vergleichbare Regelung findet sich im Anwendungsgesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (§ 4 Abs. 2 AGMVG.EKBO: „Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. Die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. Im Übrigen nimmt der Kreiskirchenrat die Aufgaben der Dienststellenleitung wahr.“).

Zu § 6 (Wählbarkeit - zu § 10 Absatz 1 MVG-EKD)

Hintergrund

Nach § 9 MVG-EKD sind grundsätzlich alle volljährigen Mitarbeitenden einer Dienststelle wahlberechtigt (aktives Wahlrecht). Das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) wird nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b MVG-EKD beschränkt auf „Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen [AcK] in Deutschland angeschlossen ist“. Zugleich wird den Gliedkirchen aber die Möglichkeit einer anderweitigen Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten eingeräumt.

Hiervon haben die Gliedkirchen in unterschiedlicher Weise Gebrauch gemacht. Während etwa in der EKBO keine Ausnahme vorgesehen ist, verzichtet das Recht der Konföderation der evangelischen Kirchen in Niedersachsen auf eine AcK-Klausel. Motiv für Ausnahmebestimmungen in den „östlichen“ Gliedkirchen ist die besondere Situation insbesondere im Bereich der Diakonie. Dort sind vielfach Mitarbeitende beschäftigt, die keiner christlichen Kirche angehören. So sieht das Recht der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland für den Bereich der Diakonie Ausnahmemöglichkeiten vor, die der Genehmigung des Landeskirchenamtes bedürfen. Auch das Recht der EKBO sieht für den Bereich der Diakonie Ausnahmemöglichkeiten vor, wobei sicherzustellen ist, dass die Mitarbeitervertretung zu mehr als der Hälfte aus Mitgliedern christlicher Kirchen besteht.

Die Berechtigung der mit der sog. AcK-Klausel bewirkten Beschränkung des passiven Wahlrechts ist umstritten. Auf der einen Seite wird die Mitarbeitervertretung (auch) als kirchliches Amt verstanden. Dazu wird auf die besondere Verantwortung der Mitarbeitervertretung „für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie“ und für die Dienstgemeinschaft verwiesen (Präambel und § 36 Abs. 1 MVG-EKD). Eine Beteiligung an dieser Verantwortung könne von Mitarbeitenden, die selbst keiner Kirche angehören, nicht gefordert werden. Auf der anderen Seite wird die Mitarbeitervertretung (vor allem) als betriebliche Interessenvertretung verstanden. Es wird darauf verwiesen, dass die Mitarbeitervertretung die Aufgabe habe „die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange“ der gesamten Mitarbeiterschaft zu fördern. Durch die AcK-Klausel würden zudem Mitarbeitende mit unterschiedlichem

Status geschaffen, nämlich solche, die in einer Mitarbeitervertretung mitwirken dürfen und solche, denen dies verwehrt wird.

Das Recht der Nordelbischen Kirche sah zunächst eine generelle Ausnahme vor („Die in § 10 Abs. 1 Buchstabe b genannte Voraussetzung zur Wählbarkeit entfällt“). Diese Regelung wurde mit Wirkung zum 01.01.2008 aufgehoben, so dass die Regelung des MVG-EKD zur Anwendung kommt. Wie andere „östliche“ Gliedkirchen enthält das Recht der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche eine auf den Bereich der Diakonie beschränkte Ausnahme und bestimmt besondere Voraussetzungen für die Wählbarkeit. Alternativ zur Mitgliedschaft in einer Kirche ist hier die Teilnahme an einer „Weiterbildung zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil ihrer Einrichtung und den Grundlagen des christlichen Glaubens“ Voraussetzung für das passive Wahlrecht. („Wahlberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Diakonie, die nicht Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch wählbar, wenn sie dem Wahlvorstand zum Zeitpunkt der Zusammenstellung der gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag eine Bescheinigung über die Teilnahme an einer Weiterbildung zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil ihrer Einrichtung und den Grundlagen des christlichen Glaubens vorgelegt haben, die nicht älter als vier Jahre ist.“ § 3 Abs. 2 MVG-ÜG.ELLM und § 1a Abs. 2 AGMVG.PEK) Das Angebot der Weiterbildung besteht aber unabhängig davon und richtet sich an alle Mitarbeitenden.

Einzel-Begründung

Nach der Zielsetzung des Gesetzes soll auch hinsichtlich des passiven Wahlrechts eine möglichst für den gesamten Bereich der Nordkirche einheitliche Regelung getroffen werden. Es sollte dabei weder regional noch zwischen Einrichtungen der verfassten Kirche und Einrichtungen der Diakonie differenziert werden. Die vorgeschlagene Vorschrift verzichtet auf das Kriterium der Kirchenzugehörigkeit und bestimmt auch keine anderen Wählbarkeitsvoraussetzungen.

Auch Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, wirken durch ihre Tätigkeit an der Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrages mit und sind damit Teil der Dienstgemeinschaft. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft verbietet eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeitenden in Bezug auf die grundsätzlichen Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis. Hierzu zählt auch die Möglichkeit einer Mitwirkung in der Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertretung wird durch ein aus ihrer Mitte gewähltes vorsitzendes Mitglied vertreten. Dieses steht in besondere Weise für das der Mitarbeitervertretung übertragene kirchliche Amt ein. Entsprechend sieht das Recht der EKBO für die Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes vor, dass zumindest das vorsitzende Mitglied der Mitarbeitervertretung auch Mitglied einer christlichen Kirche sein muss (§ 1 Abs. 2 Anwendungsverordnung für das DWBO). Diese Regelung stellt zwar einen Eingriff in die Unabhängigkeit der gewählten Mitarbeitervertretung dar, sie blieb aber durch den Kirchengerichtshof der EKD unbeanstandet (Beschluss vom 03.11.2014; Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/W24-14). Auch die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche kennt eine entsprechende Vorschrift (§ 14 Abs. 1 Satz 2 MAVO: „Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein“). Dabei handelt es sich um eine Ordnungsvorschrift. Sollte ein nicht-katholisches Mitglied als Vorsitzender gewählt werden, ist die Wahl gültig (so Eichstätter Kommentar zur MAVO, § 14 Randnummer 11).

Zu § 7 (Wahlverfahren - zu § 11 MVG-EKD)**Hintergrund**

Nach § 11 Abs. 2 MVG-EKD regelt der Rat der EKD Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens durch Rechtsverordnung. Dies ist durch die Wahlordnung vom 23.06.1992 erfolgt (in der Fassung der Bekanntmachung vom 15.01.2011; ABl. EKD S. 2, 33, 304). § 15 Abs. 2 MVG-EKD schreibt den regelmäßigen Wahlzeitraum (1. Januar – 30. April) vor. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Die letzten Mitarbeitervertretungswahlen fanden einheitlich im Frühjahr 2014 statt.

Nach Abschluss des Wahlverfahrens ist die jeweilige Dienststellenleitung (§ 11 WahlO) unverzüglich über das Ergebnis zu unterrichten. Ergänzend sieht § 6 KGMVG.NEK nach Abschluss des Wahlverfahrens eine Informationspflicht gegenüber dem Gesamtausschuss und dem Landeskirchenamt vor.

Einzel-Begründung

Auch für die Mitarbeitervertretungswahlen im Bereich der Nordkirche ist die Wahlordnung der EKD maßgeblich. Nach Abschluss des Wahlverfahrens ist der Gesamtausschuss über das Ergebnis zu unterrichten. Die Mitteilung erfolgt durch den Wahlvorstand bzw. den Vorsitz der neugebildeten Mitarbeitervertretung. Die aufgeführten Angaben sind für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Gesamtausschusses erforderlich (§ 11). Die bisher vorgesehene Mitteilung auch an das Landeskirchenamt ist entbehrlich, da das Landeskirchenamt gegenüber den einzelnen Mitarbeitervertretungen nicht aufsichtlich tätig werden kann.

zu § 8 (Kosten - zu § 30 Absatz 3 MVG-EKD)**Hintergrund**

Nach § 30 Abs. 3 MVG-EKD werden die Kosten einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung von den beteiligten Dienststellen anteilig getragen. Die Gliedkirchen können aber andere Regelungen vorsehen. Von dieser Möglichkeit haben die Kirchen in Mecklenburg und Nordelbien Gebrauch gemacht. Sie bestimmen übereinstimmend, dass die Kosten der Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen vom Kirchenkreis getragen werden (§ 7 Abs. 1 KGMVG.NEK; § 4 MVG-ÜG.ELLM). Das pommersche Recht sieht keine Kostenübernahme vor, da nach § 1 Abs. 3 AGMVG.PEK für die Kirchenkreisverwaltung eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet wird.

Einzel-Begründung

Die Bildung und Ausstattung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 4 Abs. 1 überschreitet den Bereich der Kirchengemeinde, sie ist damit eine Aufgabe des Kirchenkreises (Art. 41 Abs. 2 Satz 1 Verfassung). Damit sind auch die Kosten durch den Kirchenkreis zu tragen. Die Ausgaben sind im Gemeinschaftsanteil des Kirchenkreishaushaltes zu veranschlagen. In bestimmten Arbeitsbereichen (z.B. Kindertageseinrichtungen) werden die Personalkosten durch Dritte refinanziert. Die Refinanzierung umfasst in der Regel auch Kostenanteile für eine Personalvertretung. In diesem Fall kann die Dienststelle an den Kosten der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung beteiligt werden (entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; § 30 Abs. 3 MVG-EKD).

Für Angelegenheiten, die allgemein die Arbeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung betreffen, ist der Kirchenkreisrat „federführende“ Dienststellenleitung (§ 5 Abs. 1). Dies gilt auch in den Fällen des § 30 MVG-EKD. Die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, werden also nur übernommen, wenn der Kirchenkreisrat der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat (§ 30 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD). Soweit Mitglieder der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 20 MVG-EKD ganz oder teilweise freigestellt werden, hat der Kirchenkreis dem jeweiligen Anstellungsträger die diesem entstehenden erforderlichen Kosten für eine Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft zu ersetzen.

zu § 9 (Dienstvereinbarungen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung)

Hintergrund

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können nach § 36 MVG-EKD Dienstvereinbarungen über Angelegenheiten schließen, die nicht bereits (kirchen-)gesetzlich oder durch Tarifverträge bzw. Arbeitsrechtsregelungen abschließend und verbindlich geregelt sind. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis vertritt dabei zwar die Mitarbeitenden aus mehreren Dienststellen (Kirchengemeinden). Sie hat aber nicht nur ein Gegenüber, sondern muss sich mit mehreren Dienststellenleitungen (Kirchengemeinderäten) auseinandersetzen. Von der gemeinsamen Mitarbeitervertretung abgeschlossene Dienstvereinbarungen gelten daher nur für die Mitarbeitenden der jeweils vertragsschließenden Dienststelle. Für übergreifende Fragestellungen, die nicht nur Angelegenheiten der einzelnen Dienststelle betreffen (z.B. Dienstvereinbarungen zur Gesundheitsvorsorge), sind gleichlautende Dienstvereinbarungen mit möglichst allen Dienststellen anzustreben. Um dies sicherzustellen, sehen manche Kirchenkreise die Möglichkeit vor, einer Dienstvereinbarung beizutreten. Damit der Beitritt rechtlich die gleichen Wirkungen wie der Abschluss einer eigenen Dienstvereinbarung entfalten kann, bedarf es einer kirchengesetzlichen Regelung der Beitrittsmöglichkeit.

Einzel-Begründung

Besteht kraft gesetzlicher Anordnung in einem Kirchenkreis für mehrere Dienststellen eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, wird die Möglichkeit eröffnet, den räumlichen und persönlichen Geltungsbereich einer Dienstvereinbarung zu erweitern. Dazu muss zunächst die von der Mitarbeitervertretung abgeschlossene Dienstvereinbarung die Möglichkeit eines Beitrittes vorsehen. Damit wird sichergestellt, dass auch die Mitarbeitervertretung mit der Erweiterung des Geltungsbereiches der von ihr abgeschlossenen Dienstvereinbarung einverstanden ist. Der Beitritt erfolgt dann durch die Dienststellenleitung gegenüber der Mitarbeitervertretung. Die Widerrufsfrist entspricht der Kündigungsfrist nach § 36 Abs. 5 MVG-EKD. Im Falle eines Beitrittes gelten die Bestimmungen der Dienstvereinbarung unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden (§ 36 Abs. 3 MVG-EKD).

Zu § 10 (Gesamtausschuss - zu § 54 MVG-EKD)

Hintergrund

§ 54 MVG-EKD sieht die Bildung von Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen sowohl für den Bereich der jeweiligen Gliedkirche als auch für den Bereich ihrer Diakonischen Werke vor. Die Einzelheiten über Aufgaben, Bildung, Zusammensetzung und Freistellungen sind dem gliedkirchlichen Recht vorbehalten. Der Gesamtausschuss ist ein Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen verschiedener Rechtsträger. Er kann daher – anders als die für einen Rechtsträger gebildete Gesamt-Mitarbeitervertretung (§ 6 MVG-EKD) - in den einzelnen Dienststellen keine mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben nach §§ 33 - 48 MVG-EKD wahrnehmen. Es handelt sich vielmehr um eine besondere Form der überbetrieblichen Interessenvertretung der Arbeiterschaft.

§ 55 MVG-EKD bestimmt als Aufgaben des Gesamtausschusses unter anderem:

- a) Die Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen,
- b) die Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie der Fortbildung,
- c) die Erörterung arbeitsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung,
- d) die Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts,
- e) die Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenrichte.

Die Zuweisung der Aufgabe, Stellungnahmen zu kirchengesetzlichen Regelungen abzugeben, stellt eine Weiterung gegenüber der bisherigen Rechtslage dar. Gliedkirchliches Recht kann weitere Aufgaben des Gesamtausschusses bestimmen, etwa die Mitwirkung bei der Besetzung einer Arbeitsrechtlichen Kommission.

Nach § 57 Abs. 2 und 5 EGVerf-Teil1 ist für den Gesamtausschuss der Nordkirche bis zu einer Neuregelung das Recht der Nordelbischen Kirche maßgeblich. Der Gesamtausschuss setzt sich aus den vorsitzenden Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen zusammen, die im Falle der Verhinderung durch ihre Stellvertretungen vertreten werden (§ 8 Satz 2 KGMVG.NEK; ebenso § 5 Abs. 1 MVG-ÜG.ELLM, § 2 Abs. 2 AGMVG.PEK). Er wird durch das Landeskirchenamt einberufen und tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Nach dem Recht der ELLM und der PEK wurde der Gesamtausschuss durch den bisherigen Vorsitzenden einberufen. Er trat mindestens zweimal jährlich sowie auf Verlangen von einem Viertel seiner Mitglieder zusammen. Zudem konnte das Konsistorium um eine Sitzung ersuchen.

Der Gesamtausschuss wird aus gesamtkirchlichen Mitteln finanziert. Für das Haushaltsjahr 2017 werden im Mandanten 14 in der Kostenstelle 3106 3111 für Personal- und Sachaufwendungen insgesamt 162.400 EUR veranschlagt. Nach § 7 Abs. 2 KGMVG.NEK ist der Haushaltsansatz zwischen dem Landeskirchenamt und dem Vorstand des Gesamtausschusses zu erörtern. Die Landeskirche finanziert die Geschäftsstelle des Gesamtausschusses und stellt hierzu neben Sachmitteln einen Stellenanteil von einer halben Sekretariatskraft zur Verfügung. Darüber hinaus können die Mitglieder des Vorstandes derzeit ein Freistellungskontingent von 70 Wochenstunden in Anspruch nehmen, dies entspricht einer Freistellung von 1,80 Vollzeitbeschäftigten. Die Kosten, die in Folge einer Freistellung von der Arbeit entstehen, werden dem jeweiligen Anstellungsträger erstattet.

Einzel-Begründung

Dem Gesamtausschuss der Nordkirche gehören die Mitarbeitervertretungen der kirchlichen Körperschaften sowie die Mitarbeitervertretungen der zugeordneten Einrichtungen an, soweit diese nicht Mitglied in einem Diakonischen Werk der Nordkirche sind (z.B. Presseverband, Schulstiftung).

Mitglieder des Gesamtausschusses sind die vorsitzenden Mitglieder der Mitarbeitervertretungen oder ein anderes von der jeweiligen Mitarbeitervertretung benanntes Mitglied. Dieses soll Mitglied einer christlichen Kirche sein (§ 6 Abs. 2). An den Sitzungen des Gesamtausschusses nimmt eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der schwerbehinderten Mitarbeitenden mit beratender Stimme teil. Diese Person ist auf Initiative des Landeskirchenamtes von den Vertrauenspersonen zu bestimmen. Die Vertretung der Vertrauenspersonen nimmt im Gesamtausschuss eine ähnliche Rolle ein, wie die Vertrauensperson in der Mitarbeitervertretung (§ 51 Abs. 5 Satz 1 MVG-EKD). Ihr stehen aber keine Befugnisse in den einzelnen Dienststellen zu - ebenso wenig wie dem Gesamtausschuss. Entsprechende Regelungen enthält u.a. auch das Recht der Bayerischen und der Württembergischen Kirche. Diese Person wird dort als „landeskirchliche Vertrauenspersonen“ bezeichnet. Die Teilnahme eines Vertreters der Vertrauenspersonen an den Sitzungen des Gesamtausschusses entspricht der Praxis des Gesamtausschusses (in der Nordelbischen Kirche). Der Status dieser Person war bislang nur in der Geschäftsordnung des Gesamtausschusses geregelt.

Der Gesamtausschuss unterliegt als landeskirchliches Gremium der Aufsicht des Landeskirchenamtes (Art. 105 Abs. 3 Verfassung). Daher erfolgt die konstituierende Sitzung des Gesamtausschusses unter der Leitung des Landeskirchenamtes. Außerdem ist die Geschäftsordnung dem Landeskirchenamt vorzulegen. Die Geschäftsordnung kann für die Feststellung der Beschlussfähigkeit und für Abstimmungen eine Gewichtung der Stimmen vorsehen. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die meisten Mitarbeitenden durch die in den Kirchenkreisen gebildeten gemeinsamen Mitarbeitervertretungen vertreten werden. Entsprechend sollte diesen Mitarbeitervertretungen bei Entscheidungen des Gesamtausschusses ein größeres Gewicht zu kommen als den Mitarbeitervertretungen, die nur Mitarbeitende einer einzelnen Einrichtung oder einer Kirchengemeinde vertreten.

Der Gesamtausschuss bestimmt aus seiner Mitte ein vorsitzendes Mitglied und weitere Vorstandsmitglieder. Die bzw. der Vorsitzende führt die Geschäfte des Gesamtausschusses und lädt zu den Sitzungen ein (§ 54 Abs. 2 i.V.m. §§ 23 Abs. 1 und 24 Abs. 2 MVG-EKD).

Den Mitgliedern des Gesamtausschusses ist durch die jeweiligen Anstellungsträger die Teilnahme an den Sitzungen des Gesamtausschusses nach § 19 Abs. 2 MVG-EKD durch Arbeitsbefreiung zu ermöglichen. Im Übrigen trägt die Landeskirche die durch die Arbeit des Gesamtausschusses entstehenden erforderlichen Kosten. Sie hat im erforderlichen Umfang Sachmittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Für die Mitglieder des Vorstandes kann eine Freistellung von der Arbeit in Anspruch genommen werden. Die Landeskirche hat dem jeweiligen Anstellungsträger die entstehenden Kosten zu erstatten. Die Finanzierung erfolgt durch Vorwegabzug im landeskirchlichen Haushalt.

Nach § 54 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD treffen die Gliedkirchen nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses. Das Freistellungskontingent im Umfang von insgesamt 1,5 Vollzeitbeschäftigungen schreibt die bisherige Praxis fort und entspricht der insgesamt für die Gesamtausschüsse der Diakonie vorgesehenen Regelfreistellung.

zu § 11 (Gesamtausschüsse in der Diakonie - zu § 54 MVG-EKD)**Hintergrund**

Das Recht der Nordelbischen, der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche sieht jeweils getrennte Gesamtausschüsse für die Bereiche der verfassten Kirche und der Diakonischen Werke vor (§§ 8 und 13 KGMVG.NEK, § 5 MVG-ÜG.ELLM, § 2 AGMVG.PEK). Die Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein tragen die Bezeichnung Arbeitsgemeinschaft. Grundlage hierfür ist § 13 KGMVG.NEK. Danach blieb § 48 Absatz 1 bis 4 der Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD vom 24. September 1973 (in der Fassung vom 10. Juni 1988) als Rechtsgrundlage für Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der freien und freikirchlichen diakonischen Rechtsträger in den Bereichen der Landesverbände Hamburg und Schleswig-Holstein in Kraft. Der Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern hat zusätzlich die Aufgabe, an der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitzuwirken (§ 5a MVG-ÜG.ELLM bzw. § 4 AGMVG.PEK).

Einzel-Begründung

Für die Bereiche der Diakonischen Werke Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein wird jeweils ein Gesamtausschuss gebildet. Diesem gehören die Mitarbeitervertretungen der Mitgliedseinrichtungen der Diakonischen Werke an. Die in diakonischen Einrichtungen der verfassten Kirche gebildeten Mitarbeitervertretungen gehören dem Gesamtausschuss für den Bereich der kirchlichen Körperschaften an. Die Gesamtausschüsse in der Diakonie haben zusätzlich die Aufgabe, an der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitzuwirken, indem sie die von der Dienstnehmerseite gestellten Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern sowie die Delegierten zur Wahlversammlung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland entsenden.

Für die Arbeit der Gesamtausschüsse in der Diakonie finden die Bestimmungen des § 11 entsprechende Anwendung. Die konstituierende Sitzung erfolgt unter der Leitung des jeweiligen Diakonischen Werkes. An den Sitzungen des Gesamtausschusses nimmt jeweils ein Vertreter der schwerbehinderten Mitarbeitenden teil. Die Geschäftsordnung des Gesamtausschusses ist dem jeweiligen Diakonischen Werk vorzulegen. Sie kann für Entscheidungen eine Gewichtung der Stimmen vorsehen. Den Mitgliedern ist durch die jeweiligen Anstellungsträger die Teilnahme an den Sitzungen des Gesamtausschusses nach § 19 Abs. 2 MVG-EKD durch Arbeitsbefreiung zu ermöglichen.

Die Gesamtausschüsse in der Diakonie werden durch die jeweiligen Diakonischen Werke finanziert. Die Regelung über die Freistellung von der Arbeit entspricht § 48 Abs. 3 Mitarbeitervertretungsordnung. Weitergehende Freistellungen sind zwischen dem Gesamtausschuss und dem jeweiligen Diakonischen Werk zu vereinbaren.

zu § 12 (Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten - zu § 57 Absatz 1 MVG-EKD)

Nach § 57 MVG-EKD sind für den Bereich der Gliedkirchen Kirchengerichte zu bilden, die in richterlicher Unabhängigkeit Streitigkeiten im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechtes entscheiden. Die erforderlichen Regelungen wurden im Kirchengesetz über das Kirchengericht für mitarbeitervertre-

tungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengerichtsgesetz MAV) vom 9. Oktober 2015 (KABl. S. 392) getroffen. Das Ergänzungsgesetz muss daher keine eigenen Regelungen treffen.

Es wurde davon abgesehen, die Regelungen zur Kirchengerichtsbarkeit in das Ergänzungsgesetz aufzunehmen. Das Kirchengesetz über das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten vom 9. Oktober 2015 (KiGGMAV; KABl. S. 392) bleibt daher unberührt. Als Zeitpunkt für den Beginn der Zuständigkeit des Kirchengerichts auch für den Bereich der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein wird der 1. Januar 2018 bestimmt. Zugleich wird klargestellt, dass alle Verfahren, die vor der Schiedsstelle anhängig sind, dann durch das Kirchengericht fortgeführt werden. Die Errichtung der diakonischen Kammern und die Verteilung der Zuständigkeiten erfolgt durch Rechtsverordnung bzw. Geschäftsverteilungsplan. Dazu ist nach § 2 Abs. 3 KiGGMAV eine Vereinbarung abzuschließen. Dieser Weg steht auch dem Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern offen.

zu § 13 (Übergangsregelungen)

Die nächsten regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden vom 1. Januar – 30. April 2018 statt. Diese sollen einheitlich nach Maßgabe des vorliegenden Gesetzes durchgeführt werden. Gleiches gilt für vorgezogene Wahlen, wenn dadurch die regelmäßige Wahl entfällt. Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist grundsätzlich in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Abweichend davon ist eine Mitarbeitervertretung, die am 30. April 2018 noch kein volles Jahr im Amt ist, nicht neu zu wählen. In diesem Fall verlängert sich die Amtszeit um die nächste regelmäßige Amtszeit (§ 15 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD).

Begründung zum Wegfall der Vorschrift des § 12 KGMVG.NEK

Die in den §§ 37 MVG-EKD aufgeführten Mitbestimmungstatbestände sind abschließend. Nach § 64 Abs. 1 MVG-EKD können die Gliedkirchen allerdings bestimmen, dass zusätzliche Maßnahmen der Mitbestimmung unterliegen. Voraussetzung ist, dass das gliedkirchliche Recht bereits vor Übernahme des MVG-EKD eine solche Regelung enthielt. So sieht das Recht der Nordelbischen Kirche in § 12 KGMVG.NEK die folgenden zusätzlichen Mitbestimmungstatbestände vor:

- a) Aufstellung des Urlaubsplanes und die zeitliche Festsetzung des Erholungsurlaubes im Einzelfall,
- b) Grundsätze für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen,
- c) Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen,
- d) Personaldatenverarbeitung einschließlich der Ermittlung und Verwendung von Personendaten,
- e) Auflösung etc. von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
- f) Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens gegen eine Beamtin oder einen Beamten,
- g) Personalangelegenheiten der zur Dienststellenleitung gehörenden Personen.

Zu a: Die Vorschrift bildet zwar staatliches Recht ab (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG; § 75 Abs. 3 BPersVG). Sie findet aber keine Entsprechung im sonstigen kirchlichen Recht. Grundsätzlich unterliegen nur die Maßnahmen des Dienstgebers der Mitbestimmung, die einen kollektiven Bezug aufweisen, die also eine Mehrzahl von Mitarbeitenden betreffen können. Einzelmaßnahmen, die nur die Rechte oder

Pflichten eines einzelnen Mitarbeitenden betreffen, sind dagegen nicht mitbestimmungspflichtig. Auf Veranlassung des Mitarbeitenden kann die Mitarbeitervertretung die Interessen gegenüber der Dienststellenleitung vertreten (§ 35 Abs. 2 MVG-EKD). Dieser Grundsatz wird durch die Regelung zur Urlaubsgewährung durchbrochen. Nach § 40 Buchstabe e MVG-EKD unterliegt daher nur die „Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan“ der Mitbestimmung.

Zu b: Die Vorschrift hat sich durch die spätere Aufnahme eines entsprechenden Mitbestimmungstatbestandes in das MVG-EKD inhaltlich erübrigt. Nach § 40 Buchstabe o MVG-EKD unterliegen die „Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen“ der Mitbestimmung.

Zu c: Der Betriebsrat kann nach § 93 BetrVG nur eine innerbetriebliche Stellenausschreibung fordern. Der Personalrat hat nach § 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG mitzubestimmen über das Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen. Diese Mitbestimmung setzt allerdings voraus, dass zu besetzende Stellen üblicherweise ausgeschrieben werden (BVerwG Urteil vom 14.01.2010, Az: 6 P 10/09). Nach § 18 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist der Arbeitgeber zwar verpflichtet, befristet beschäftigte Mitarbeitende über zu besetzende unbefristete Stellen zu informieren. Daraus lässt sich aber keine allgemeine Verpflichtung zur (internen) Stellenausschreibung ableiten. Auch nach kirchlichem Recht besteht keine ausdrückliche Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung; auch Beamtenstellen müssen nach dem Kirchenbeamtenengesetz nicht ausgeschrieben werden (anders § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG). Aus dem Mitbestimmungstatbestand wurde bislang - entgegen der Rechtsprechung des BVerwG - zugleich eine allgemeine Pflicht zur Stellenausschreibung abgeleitet.

Zu d: Nach § 39 Buchstabe a MVG-EKD unterliegen „Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten“ der Mitbestimmung. Diese Vorschrift zum Umgang mit Personaldaten ist ausreichend. Soweit die Erhebung von personenbezogenen Daten gesetzlich geregelt ist, besteht kein Mitbestimmungsrecht. In einem solchen Fall liegt nämlich keine Maßnahme der Dienststelle vor, sondern schlichter Gesetzesvollzug. Im Übrigen besteht mit der bzw. dem Datenschutzbeauftragten bereits eine unabhängige Behörde, die über die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz wacht.

Zu e: Durch die Vorschrift soll die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht nach § 43 MVG-EKD, d.h. bezogen auf Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, eingeräumt werden. Nach § 46 Buchstabe a MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung im Falle der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen ein Mitberatungsrecht. Organisatorische Veränderungen der Dienststellen betreffen alle Mitarbeitenden gleichermaßen. Eine Differenzierung nach Mitarbeitendengruppen ist daher praktisch nicht möglich.

Zu f: Die Vorschrift findet keine Entsprechung im staatlichen Recht. Das kirchliche Disziplinarrecht ist inzwischen durch das Disziplinargesetz der EKD (DG.EKD) abschließend geregelt. Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht einer Amtspflichtverletzung begründen, so ist die disziplinaufsichtführende Stelle verpflichtet, ein Disziplinarverfahren einzuleiten (§ 24 DG.EKD). Eine Mitwirkung anderer Gremien ist bei der Einleitung nicht vorgesehen. Der Beschuldigte kann aber im Rahmen des Disziplinarverfahrens ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Beistand benennen (§ 27 DG.EKD).

Zu g: Die Vorschrift sieht eine Ausnahme zu § 44 MVG-EKD vor und steht damit in Widerspruch zum Regelungszweck dieser Bestimmung. Zwar sind auch die Mitglieder der Dienststellenleitung Mitarbei-

tende im Sinne des MVG-EKD. Sie werden daher grundsätzlich durch die Mitarbeitervertretung vertreten. Um Interessenskollisionen auszuschließen, sind aber die sie betreffenden Personalangelegenheiten nach § 44 MVG-EKD aus der Mitbestimmung ausgenommen.

zu § 14 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Der Rat der EKD bestimmt den Zeitpunkt zu dem das MVG-EKD für die Nordkirche in Kraft tritt durch Rechtsverordnung (Artikel 4 MVG-EKD 2013). Der Zeitpunkt wird im Kirchlichen Amtsblatt bekanntgemacht. Vorgesehen ist hierfür der 1. April 2017.

Das Ergänzungsgesetz soll dann zeitgleich in Kraft treten. Damit können die die im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2018 anstehenden Wahlen der Mitarbeitervertretungen nach einheitlichem Recht durchgeführt werden können. Gleiches gilt für etwaige vorgezogene Wahlen.

Mit diesem Gesetz wird für den Bereich des Mitarbeitervertretungsrechtes eine anderweitige Regelung im Sinne des § 2 Abs. 2 EGVerf-Teil1 getroffen. Die bisherigen Anwendungsgesetze treten damit außer Kraft. Zugleich wird die Übergangsvorschrift des § 57 EGVerf-Teil1 gegenstandslos.

Neues Recht (MVGErgG)	MVG-EKD (2013)	Altes Recht (KGMVG.NEK; ÜGMVG.ELLM; AGMVG.PEK)
<p><u>§ 1 Zustimmung, Geltungsbereich</u></p> <p>(1) Dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 12. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425) in der jeweils geltenden Fassung wird zugestimmt.</p> <p>(2) Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, ihre kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke sowie für die ihnen zugeordneten Dienste und Werke einschließlich der diakonischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform* nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.</p> <p style="text-align: right;">*vgl. § 118 Abs. 2 BetrVG</p>	<p>§ 1 Grundsatz</p> <p>(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.</p> <p>(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.</p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p> <p>[§ 118 BetrVG</p> <p>(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.]</p>	<p>§ 1 KGMVG</p> <p>Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz-MVG) vom 6. November 1992 (Amtsblatt EKD S. 445) gilt in der jeweils geltenden Fassung für die Nordelbische Kirche nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.</p> <p>§ 2 KGMVG: Grundsatz (zu § 1 Abs. 3 MVG.EKD)</p> <p>Dienste und Werke in Gestalt von Vereinen, Stiftungen, Anstalten, Gesellschaften und Genossenschaften des staatlichen Rechts sowie freie Arbeitsgruppen, die ihre Zusammenarbeit mit kirchlichen Körperschaften der Nordelbischen Kirche durch Vereinbarungen nach Artikel 4 Abs. 2 Buchstabe b der Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche geregelt haben, können aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien das MVG unter Berücksichtigung der vorhandenen Öffnungsklauseln und das KGMVG für sich anwenden. Der Beschluss ist dem Nordelbischen Kirchenamt mitzuteilen.</p>
<p><u>§ 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zu § 2 Absatz 2 MVG-EKD)</u></p> <p>(1) Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD findet keine Anwendung auf Personen, die in einem Pfarrdienstverhältnis oder im Vorbereitungsdienst dazu stehen.</p> <p>(2) Nehmen Pastorinnen und Pastoren einen Dienst wahr, der dem einer Kirchenbeamtin bzw. eines Kirchenbeamten entspricht,* findet auf sie das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD Anwendung; § 44 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD bleibt unberührt.</p> <p style="text-align: right;">*vgl. § 14 KBGErgG</p>	<p>§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 3 KGMVG: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zu § 2 Abs. 2 MVG.EKD)</p> <p>Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland gilt nicht für Personen, die durch das Pastorenvertretungsgesetz erfasst werden. Es findet ergänzend Anwendung auf Pastorinnen und Pastoren, die in einer nichtpfarramtlichen Tätigkeit für mehr als sechs Monate in eine Dienststelle eingegliedert werden, in der dieses Gesetz Anwendung findet.</p>

	<p>§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten ... 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.</p>	<p>[§ 14 KBGErgG: Anwendung kirchenbeamtenrechtlicher Bestimmungen auf Pastorinnen und Pastoren Nehmen Pastorinnen und Pastoren einen Dienst wahr, der dem einer Kirchenbeamtin bzw. eines Kirchenbeamten entspricht, finden auf sie die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Erholungs- und Sonderurlaub für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten entsprechend Anwendung.]</p>
<p><u>§ 3 Gemeinsame Mitarbeitervertretung der Landeskirche (zu § 3 Absatz 2 und § 5 Absatz 3 MVGEKD)</u></p> <p>(1) Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung am Sitz des Landeskirchenamtes gebildet.</p> <p>(2) Abweichend von Absatz 1 werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der folgenden Dienststellenteile eigene Mitarbeitervertretungen gebildet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rechnungsprüfungsamt; 2. Hauptbereich „Aus- und Fortbildung“ (Hauptbereich 1); 3. Hauptbereich „Seelsorge, Beratung und ethischer Diskurs“ (Hauptbereich 2); 4. Hauptbereich „Gottesdienst und Gemeinde“ (Hauptbereich 3); 5. Hauptbereich „Frauen, Männer, Jugend“ (Hauptbereich 5); 6. Amt für Öffentlichkeitsdienst; 7. Einrichtungen des Diakonie-Hilfswerks Hamburg; 8. Einrichtungen des Diakonie-Hilfswerks Schleswig-Holstein. 	<p>§ 3 Dienststellen</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(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.</p>	<p>§ 4 KGMVG: Mitarbeitervertretungen</p> <p>(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <ol style="list-style-type: none"> a. des Nordelbischen Kirchenamtes, b. des Rechenzentrums Nordelbien-Berlin, c. des Rechnungsprüfungsamtes, d. sonstiger Dienststellen der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche im Sinne von Artikel 4 Abs. 2 Buchstabe a der Verfassung i. V. m. § 3 Abs. 1 und 2 MVGEKD, e. der Einrichtungen der Hilfswerke der Nordelbischen Kirche <p>bilden jeweils eine eigene Mitarbeitervertretung. Hat eine der genannten Dienststellen nicht mindestens 16 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, kann sie einvernehmlich auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer anderen Dienststelle nach vorheriger Genehmigung durch das Nordelbische Kirchenamt eine Mitarbeitervertretung bilden. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der anderen Dienststelle sind zu hören.</p> <p>§ 3a KGMVG: Dienststellen (zu § 3 Abs. 2 MVGEKD) Als Dienststellen gelten insbesondere solche Dienststellenteile in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, die für ihre Mitarbeiterschaft alle wesentlichen Entscheidungen in personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten eigenverantwortlich treffen. Im Übrigen bilden Dienststellenteile mit der sie betreuenden Dienststelle eine gemeinsame Dienststelle.</p>

<p>(3) Die Dienststellen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 6 können sich der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 anschließen, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Sie können im Rahmen einer Wahlgemeinschaft untereinander eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden, wenn dies im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt wird.* Für die Dienststellen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 und 8 bleibt das Recht zur Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen unberührt.</p> <p style="text-align: right;">* § 5 Abs. 2 MVG-EKD</p> <p>(4) Die Entscheidungen nach Absatz 3 können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung im entsprechenden Verfahren widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen* *</p> <p style="text-align: right;">** vgl. vgl. § 3 Abs. 3, § 5 Abs. 6 MVG-EKD</p>	<p>(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 zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p> <p style="padding-left: 20px;">§ 3 (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.</p> <p>(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.</p>	<p>[§ 4 Gesetz HB 1/2/3/5: Mitarbeitervertretung Der Hauptbereich 2 ist für die ihm angehörenden Dienste und Werke Dienststelle nach § 3 Absatz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD.]</p>
<p><u>§ 4 Gemeinsame Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen (zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD)</u></p> <p>(1) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienststellen nach § 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD innerhalb des Bereiches eines Kirchenkreises wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Abweichend von Satz 1 kann</p>	<p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(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.</p>	<p>§ 4 KGMVG: Mitarbeitervertretungen (zu § 5 Abs. 3 MVG.EKD)</p> <p>(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienststellen (§ 3 MVG.EKD)</p> <p>a. innerhalb des Zuständigkeitsbereiches eines Kirchenkreises bilden eine Mitarbeitervertretung, soweit nicht unter Buchstabe b etwas anderes bestimmt ist;</p>

<p>der Kirchenkreis vorsehen, dass in jeder Propstei jeweils eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird.</p> <p>(2) Sofern mindestens 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle vorhanden sind,* kann für diese eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mehrheit der dort wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der jeweiligen Dienststellenleitung herbeigeführt wird.** Die Entscheidung kann 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.***</p> <p style="text-align: right;">* vgl. § 8 Abs. 1 MVG-EKD</p> <p>** vgl. § 3 Abs. 2 MVG-EKD *** vgl. § 3 Abs. 3 MVG-EKD</p> <p>(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Kirchenkreisverbandes sollen im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung mit einer Mitarbeitervertretung in einem verbandsangehörigen Kirchenkreis bilden. Die Entscheidung trifft die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der Mehrheit der dort wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>[§ 8 Zusammensetzung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel</p> <p>5-15 Wahlberechtigten aus einer Person, 16-50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,...]</p>	<p>b. innerhalb eines gegliederten Kirchenkreises können in jedem Kirchenkreisbezirk jeweils eine Mitarbeitervertretung bilden; ...</p> <p>Sofern mindestens 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Dienststelle vorhanden sind, können diese eine eigene Mitarbeitervertretung bilden, wenn hierdurch die zuständige Mitarbeitervertretung auf Kirchenkreis- oder Kirchenkreisbezirksebene zahlenmäßig nicht gefährdet wird.</p> <p>... c. eines Kirchenkreisverbandes bilden eine Mitarbeitervertretung; sie können zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu a oder b eine Mitarbeitervertretung bilden; maßgebend für die Zuordnung ist dabei der örtliche Bezirk, in dem ihre Dienststelle gelegen ist. Abweichend davon kann stattdessen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung in entsprechender Anwendung von § 5 Abs. 2 MVG.EKD bei einem anderen verbandsangehörigen Kirchenkreis gebildet werden ...</p>
<p><u>§ 5 Aufgaben der Dienststellenleitung bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (zu § 5 Absatz 3 und 5 MVG-EKD)</u></p> <p>Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 3 Absatz 1 oder § 4 Absatz 1 ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. Soweit es</p>	<p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zustän-</p>	

<p>sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt sind Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung die beteiligten Dienststellenleitungen.* In Angelegenheiten, die allgemein die Organisation der Arbeit der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung betreffen, ist Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung des Landeskirchenamtes oder des jeweiligen Kirchenkreises.**</p> <p style="text-align: right;">*vgl. § 5 Abs. 5 MVG-EKD **vgl. § 4 Abs. 2 MVGAG.EKBO</p>	<p>dig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p> <p>[§ 4 MVGAG.EKBO</p> <p>(2) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. Die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. Im Übrigen nimmt der Kreiskirchenrat die Aufgaben der Dienststellenleitung wahr.]</p>	
	<p>§ 2 ÜGMVG: (zu § 5 Abs. 3 MVG.EKD)</p> <p>(1) In einer Propstei soll eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kirchgemeinden der Propstei sowie für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anderer kirchlicher Dienststellen in der Propstei gebildet werden, die keine Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 1 MVG.EKD bilden.</p> <p>(2) Benachbarte Propsteien können sich zu einem Dienstbereich im Sinne von Absatz 1 zusammenschließen.</p> <p>§ 1 AGMAV: Gemeinsame Mitarbeitervertretung (zu § 5 Absatz 3 MVG.EKD)</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienststellen (§ 3 MVG.EKD) innerhalb des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises bilden vorbehaltlich der Bestimmung in Satz 2 eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung. 2 Sie können innerhalb eines gegliederten Kirchenkreises in jeder Propstei jeweils eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden.</p> <p>(2) Sofern mindestens 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Dienststelle vorhanden sind, können diese eine eigene Mitarbeitervertretung bilden, wenn hierdurch die zuständige Mitarbeitervertretung auf Propsteiebene zahlenmäßig nicht gefährdet wird.</p> <p>(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchenkreisverwaltung und sonstiger Dienststellen des Kirchenkreises bilden eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung.</p> <p>§ 4 KGMVG: Mitarbeitervertretungen (zu § 5 Abs. 3 MVG.EKD)</p> <p>(3) Ist keine Mitarbeitervertretung vorhanden, kann die Dienststelle den Antrag nach § 5 Abs. 2 MVG.EKD stellen. Wenn eine entsprechende schriftliche Festlegung erfolgt, werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Ende der laufenden Amtszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der antragstellenden Dienststelle von der Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle wahrgenommen. Die Genehmigung erteilt das Nordelbische Kirchenamt.</p>	

<p><u>§ 6 Wählbarkeit (zu § 10 Absatz 1 MVG-EKD)</u></p> <p>(1) Wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 9 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, die nicht Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen wählbar.</p> <p>(2) Die bzw. der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung nach § 23 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD soll Mitglied einer Kirche oder Gemeinschaft nach Absatz 1 sein.</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag</p> <p>a. der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und</p> <p>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.</p> <p>[§ 1 MVG-AnwVO DWBO</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (§ 23 MVG.EKD) muss Mitglied einer Kirche nach Absatz 1 sein.]</p>	<p>§ 5 KGMVG (aufgehoben seit 1.1.2008!) [Die in § 10 Abs. 1 Buchstabe b genannte Voraussetzung zur Wählbarkeit entfällt.]</p> <p>§ 3 ÜGMVG (zu § 10 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD) (entspricht § 1a AGMAV)</p> <p>(1) Wahlberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Diakonie, die nicht Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch wählbar, wenn sie dem Wahlvorstand zum Zeitpunkt der Zusammenstellung der gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag eine Bescheinigung über die Teilnahme an einer Weiterbildung zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil ihrer Einrichtung und den Grundlagen des christlichen Glaubens vorgelegt haben, die nicht älter als vier Jahre ist.</p>
<p><u>§ 7 Wahlverfahren (zu § 11 MVG-EKD)</u></p> <p>(1) Auf das Wahlverfahren findet die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2011 (ABl. EKD 2011, S. 2, 33, 304) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung Abweichendes regeln.</p> <p>(2) Dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nach den §§ 10 und 11 sind unverzüglich nach Abschluss des Wahlverfahrens mitzuteilen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Name des vorsitzenden oder des nach § 10 Absatz 2 bestimmten Mitglieds; 2. die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung; 3. der Beginn der Amtszeit; 4. die Postanschrift der Mitarbeitervertretung. 	<p>§ 11 Wahlverfahren</p> <p>(2) Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).</p>	<p>§ 6 KGMVG: Wahlverfahren (zu § 11 Abs. 2 MVG.EKD)</p> <p>(1) Für das Wahlverfahren ist die vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassene Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.</p> <p>(2) Dem Nordelbischen Kirchenamt und dem Gesamtausschuss (§ 54 Abs. 1 MVG.EKD) sind unverzüglich nach Abschluss der Wahlen gemäß § 11 der Wahlordnung mitzuteilen, wer zur oder zum Vorsitzenden und wer zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter gewählt worden ist, wann die Amtszeit beginnt und wie die Postanschrift der Mitarbeitervertretung lautet.</p>

<p><u>§ 8 Kosten der gemeinsamen Mitarbeitervertretung (zu § 30 Absatz 3 MVG-EKD)</u></p> <p>Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 4 trägt der Kirchenkreis Sorge dafür, dass die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen entstehenden erforderlichen Kosten im Kirchenkreishaushalt bereitgestellt werden. Die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entstehen, werden übernommen, wenn der Kirchenkreisrat der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.* Kosten, die in Folge der Freistellung von der Arbeit nach § 20 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entstehen, werden dem Anstellungsträger erstattet.</p> <p style="text-align: right;">* vgl. § 30 Abs. 2 MVG-EKD</p>	<p><u>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</u></p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p><u>§ 7 KGMVG: Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung (zu § 30 Abs. 3 MVG.EKD)</u></p> <p>(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt der Kirchenkreis bzw. die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist.</p> <p>Das Gleiche gilt für die Kosten, die infolge der Freistellung von der Arbeit (§ 20 MVG.EKD) entstehen. Die Kosten infolge der Freistellung für eine Mitarbeitervertretung, die auf Kirchenkreisebene bzw. Kirchenkreisbezirksebene gebildet ist, trägt der jeweilige Kirchenkreis.</p> <p><u>§ 4 ÜGMVG: (zu § 30 Abs. 3 MVG.EKD)</u></p> <p>Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen nach § 2 werden die Kosten aus dem Haushalt der Kirchenkreisverwaltung erstattet.</p>
<p><u>§ 9 Dienstvereinbarungen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung</u></p> <p>Dienststellen können einer Dienstvereinbarung, die von einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 3 Absatz 1 oder § 4 Absatz 1 abgeschlossen wurde, beitreten, wenn die Dienstvereinbarung dies vorsieht und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle von der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung vertreten werden. Der Beitritt wird schriftlich gegenüber der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung erklärt. Der Beitritt kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, entsprechend mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats widerrufen werden.*</p> <p style="text-align: right;">*vgl. § 36 Abs. 5 MVG.EKD</p>	<p><u>§ 36 Dienstvereinbarungen</u></p> <p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen.</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.</p> <p>(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.</p>	

§ 10 Gesamtausschuss (zu § 54 MVG-EKD)

(1) Für den Bereich der kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Dienste und Werke wird ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet. Er nimmt die in § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD benannten Aufgaben wahr.

(2) Der Gesamtausschuss besteht aus den vorsitzenden oder aus jeweils ihrer Mitte bestimmten Mitgliedern; es sind Stellvertretungen zu bestimmen. § 6 Absatz 2 gilt entsprechend.

(3) Die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 50 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD bestimmen aus ihrer Mitte eine Person, die das Recht hat, an allen Sitzungen des Gesamtausschusses beratend teilzunehmen.* Das Landeskirchenamt lädt hierzu die Vertrauenspersonen zu einer gemeinsamen Sitzung ein.

* vgl. § 7 Abs. 2 GO-GA

(4) Der Gesamtausschuss wird nach Abschluss der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen durch das Landeskirchenamt zu seiner ersten Sitzung einberufen und tritt jährlich mindestens einmal zusammen. Er muss zusammentreten, wenn ein Viertel der Mitglieder es verlangt.

(5) Der Gesamtausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung, die dem Landeskirchenamt zur Kenntnis zu geben ist. Diese kann eine Gewichtung der Stimmen der Mitglieder nach der Zahl der Mitglie-

§ 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. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

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.*

*vgl. dazu § 3 KiGGMAV

§ 8 Bildung von Gesamtausschüssen**(zu § 54 Abs. 1 MVG.EKD)**

Für den Bereich der Dienststellen der Nordelbischen Kirche wird ein Gesamtausschuss gebildet. Er besteht aus den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen, die im Falle der Verhinderung durch ihre oder seine gewählte Stellvertreterin oder ihren oder seinen gewählten Stellvertreter vertreten werden. Er wird zu seiner konstituierenden Sitzung vom Nordelbischen Kirchenamt einberufen und tritt jährlich mindestens einmal zusammen. Er gibt sich eine Geschäftsordnung, die dem Nordelbischen Kirchenamt zur Kenntnis zu geben ist.

[§ 7 Geschäftsordnung GA

(2) Die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeitenden können aus ihrer Mitte eine Person bestimmen, die für die Belange der schwerbehinderten Mitarbeitenden in der Nordkirche eintritt und die Vertrauenspersonen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt. Diese hat das Recht an allen Sitzungen des Gesamtausschusses beratend teilzunehmen.]

§ 5 ÜGMVG (zu § 54 MVG.EKD)

(entspricht §§ 2, 3 AGMVG)

(1) Für den Bereich des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. wird je ein Gesamtausschuss gebildet. Er setzt sich jeweils zusammen aus den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen, die im Falle der Verhinderung durch ihre Stellvertretung vertreten werden.

(2) Die Gesamtausschüsse werden zu ihrer konstituierenden Sitzung jeweils von ihren bisherigen Vorsitzenden einberufen. Der jeweilige Vorsitz und seine Stellvertretung werden jeweils aus ihrer Mitte bestimmt. Die Gesamtausschüsse treten mindestens zweimal jährlich zusammen. Sie müssen zusammentreten, wenn ein Viertel ihrer jeweiligen Mitglieder es verlangt.

<p>der der jeweiligen Mitarbeitervertretung vorsehen. Der Gesamtausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorstand und bestimmt den Vorsitz.</p> <p>(6) Den Mitgliedern des Gesamtausschusses nach Absatz 2 und der Vertrauensperson nach Absatz 3 ist für die Teilnahme an den Sitzungen im Rahmen des § 19 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD von den Dienststellen Arbeitsbefreiung zu gewähren.</p> <p>(7) Die Mitglieder des Vorstandes des Gesamtausschusses sind auf Antrag des Vorstandes teilweise von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Der Umfang der Freistellung ist auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 1,5 Vollzeitbeschäftigten beschränkt. Der Vorstand entscheidet über die Verteilung der Freistellung.</p> <p>(8) Die Landeskirche trägt die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung des Gesamtausschusses und erstattet dem Anstellungsträger der freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten.</p>	<p>(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.</p>	<p>(6) Die Gesamtausschüsse können die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zum Erfahrungsaustausch und zu Fortbildungsveranstaltungen einladen.</p> <p>(5) Den Mitgliedern des Gesamtausschusses ist von den Dienststellen Arbeitsbefreiung gemäß § 19 Absätze 2 und 3 MVG zu gewähren.</p> <p>(4) Die erforderlichen Kosten für die Tätigkeit der Gesamtausschüsse werden von dem Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg bzw. vom Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. jeweils für ihren Bereich getragen.</p> <p>§ 7 KGMVG: Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung (zu § 30 Abs. 3 MVG.EKD)</p> <p>(2) Den vom Gesamtausschuss (§ 54 MVG.EKD) geltend gemachten notwendigen Kostenersatz trägt die Nordelbische Kirche im Rahmen des jeweiligen Haushaltsansatzes, der zuvor zwischen dem Vorstand des Gesamtausschusses und dem Nordelbischen Kirchenamt erörtert wird.</p>
<p><u>§ 11 Gesamtausschüsse in der Diakonie (zu § 54 MVG-EKD)</u></p> <p>(1) Für den Bereich der Diakonie werden Gesamtausschüsse bei den jeweiligen Diakonischen Werken gebildet. § 10 Absatz 2 bis 6 gilt entsprechend, wobei an die Stelle des Landeskirchenamtes das jeweilige Diakonische Werk tritt.</p> <p>(2) Über die in § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD benannten Aufgaben hinaus haben die Gesamtausschüsse in der Diakonie die Aufgabe,</p>	<p>§ 48 Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD (vgl. § 13 KGMVG):</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretungen innerhalb eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen</p> <p>(2) Die Arbeitsgemeinschaft hat die Aufgabe, das Einvernehmen mit dem zuständigen Organ des jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werkes zur Berufung des Vorsitzenden der Schiedsstelle und seiner Stellvertreter herzustellen.* Sie hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretungen durch Information, Beratung, Erfahrungsaustausch und Fortbildung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben</p>	<p>§ 5 ÜGMVG (zu § 54 MVG.EKD) (entspricht § 2 AGMVG)</p> <p>(1) Für den Bereich des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. wird je ein Gesamtausschuss gebildet.</p> <p>§ 5a ÜGMVG: (zu § 55 MVG.EKD) (entspr. § 4 AGMVG)</p> <p>Über die in § 55 MVG benannten Aufgaben hinaus, hat der Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. die Aufgabe, die Dienstnehmervertretung und deren Stellvertretung in die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. sowie die Delegierten zur</p>

<p>nach Maßgabe der jeweiligen Ordnungen an der Besetzung regionaler und überregionaler Arbeitsrechtlicher Kommissionen mitzuwirken.</p> <p>(3) Ein Mitglied des Vorstandes des Gesamtausschusses ist in der Regel zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben des Gesamtausschusses freizustellen. Ist nach Art und Umfang des Aufgabengebietes eine vom Regelfall abweichende Freistellung erforderlich, soll dies durch Vereinbarung mit dem jeweiligen Diakonischen Werk geregelt werden.*</p> <p style="text-align: right;">*vgl. § 48 Abs. 3 MVO-DW</p> <p>(4) Die Diakonischen Werke tragen jeweils die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung und erstatten dem Anstellungsträger der freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten.*</p> <p style="text-align: right;">*vgl. § 48 Abs. 4 MVO-DW</p>	<p>zu unterstützen.**</p> <p style="text-align: right;">* jetzt § 3 Abs. 5 KiGGMAV ** jetzt § 55 MVG-EKD</p> <p>(3) Ein Mitglied des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft ist in der Regel zur Hälfte, mindestens zu einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft nach Abs. 2 freizustellen. Ist nach Art und Umfang des Aufgabengebietes eine vom Regelfall abweichende Freistellung erforderlich, soll dies durch Vereinbarung mit dem gliedkirchlichen Diakonischen Werk geregelt werden. Kommt keine Einigung zustande entscheidet die Schiedsstelle auf Antrag eines der Beteiligten.</p> <p>(4) Die gliedkirchlichen Diakonischen Werke tragen die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung und erstatten dem Anstellungsträger der teilweise freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten.</p>	<p>Wahlversammlung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland zu entsenden.</p> <p>§ 5 ÜGMVG: (entspricht § 3 AGMVG)</p> <p>(3) Der Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. bildet einen Geschäftsausschuss. Im Geschäftsausschuss sind in gleicher Anzahl Mitglieder aus Einrichtungen der Diakonie, die ihren Dienstsitz im Gebiet des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und der Pommerschen Evangelischen Kirche haben, vertreten. Näheres zur Bildung, Zusammensetzung und Arbeitsweise des Geschäftsausschusses wird durch eine Geschäftsordnung geregelt.</p> <p>(4) Die erforderlichen Kosten für die Tätigkeit der Gesamtausschüsse werden von dem Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg bzw. vom Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. jeweils für ihren Bereich getragen.</p>
<p>(5) Die in den Bereichen des Diakonischen Werkes Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. und des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. bestehenden Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der freien und freikirchlichen Rechtsträger gelten als Gesamtausschüsse nach den Absätzen 1 bis 4.</p>	<p>§ 13 KGMVG: Übergangsbestimmungen (zu § 66 Abs. 2 MVG.EKD)</p> <p>(1) Die bisherigen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der freien und freikirchlichen diakonischen Rechtsträger in den Bereichen der Landesverbände Hamburg und Schleswig-Holstein bleiben bestehen. § 48 Abs. 1 bis 4 der Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD vom 24. September 1973 in der Fassung vom 10. Juni 1988 (MVO) bleibt als Rechtsgrundlage im Bereich der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein e. V. in Kraft.</p>	

<p><u>§ 12 Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (zu § 57 Absatz 1 MVGEKD)</u></p> <p>(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland unterhält ein Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Es gilt das Verfahrensrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.**</p> <p style="text-align: right;">* vgl. § 1 KiGGMAV ** vgl. § 4 KiGGMAV</p>	<p>§ 57 Bildung von Kirchengerichten</p> <p>(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam.</p>	<p>§ 1 KiGGMAV: Kirchengericht</p> <p>(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland unterhält ein Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten..</p> <p>§ 4 KiGGMAV Verfahren</p> <p>(1) In Verfahren vor dem Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten gilt das Verfahrensrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.</p>
<p>(2) Das Kirchengericht ist zuständig für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten aus den Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. und seiner Mitglieder. Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wird das Kirchengericht auch zuständig für den Bereich des Diakonischen Werkes Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. und des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. Anhängige Verfahren vor der Schiedsstelle bei der Diakonischen Konferenz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e. V. werden durch das Kirchengericht fortgeführt.</p>	<p>§ 2 KiGGMAV: Zuständigkeiten</p> <p>(1) Das Kirchengericht ist zuständig für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten aus den Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. und seiner Mitglieder.</p> <p>(2) Mit Inkrafttreten eines einheitlichen Ergänzungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 12. November 2013 (ABl. EKD S. 425) wird das Kirchengericht auch zuständig für den Bereich des Diakonischen Werkes Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V und des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. Bis zur Begründung der Zuständigkeit nach Satz 1 bleibt die Schiedsstelle bei der Diakonischen Konferenz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e. V. bestehen.</p> <p>(3) In einer Vereinbarung der Diakonischen Werke – Landesverbände mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist die Anzahl weiterer zu bildender Kammern für den Bereich der Diakonischen Werke festzulegen. Dabei kann auch eine Beteiligung an den durch die Inanspruchnahme des Kirchengerichts entstehenden Kosten vorgesehen werden.</p> <p>§ 15 Satzung Diakonische Konferenz: Kirchengericht (Schiedsstelle)</p> <p>Bis zum Inkrafttreten einer kirchengesetzlichen Regelung zur Zuständigkeit des Kirchengerichtes für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland auch für die Diakonischen Werke und ihre Mitglieder bleibt das Kirchengericht (Schiedsstelle) bei der Diakonischen Konferenz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e. V. bestehen.</p>	

<p><u>§ 13 Übergangsvorschrift</u></p> <p>(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen nach diesem Kirchengesetz im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2018 statt.</p> <p>(2) Die nach bisherigem Recht gebildeten Mitarbeitervertretungen bleiben bis zur Neuwahl nach Absatz 1 bestehen.</p>	<p>§ 15 Amtszeit</p> <p>(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.</p> <p>§ 64 Übernahmebestimmungen (bisher § 65)</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 12 Übernahmebestimmungen (zu § 65 Abs. 1 und 2 MVG.EKD)</p> <p>(1) Die Fälle der Mitbestimmung gemäß § 40 MVG.EKD werden um folgende Fälle erweitert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Aufstellung des Urlaubsplanes, zeitliche Festsetzung des Erholungsurlaubes für einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, wenn zwischen der Dienststellenleitung und der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter kein Einverständnis erzielt wird, b. Grundsätze für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen, c. Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen, d. Personaldatenverarbeitung einschließlich der Ermittlung und Verwendung von Personaldaten. <p>(2) Die Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß § 43 MVG.EKD werden um folgende Fälle erweitert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen, b. Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens gegen eine Beamtin bzw. einen Beamten; eine Beteiligung erfolgt nur auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten. <p>(3) In Personalangelegenheiten der in § 4 Abs. 2 MVG.EKD bezeichneten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter hat die Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gemäß §§ 42 und 43 MVG.EKD, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter es beantragt.</p> <p>(4) In Personalangelegenheiten der in § 9 Abs. 3 letzter Halbsatz MVG.EKD bezeichneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gem. §§ 42, 43 und 46 MVG.EKD für die Dauer der Legislaturperiode, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter es bei ihrer Dienststelle anzeigt.</p>
---	---	---



**Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland
Erste Kirchenleitung**

12.12.2016

**Stellungnahme zum Entwurf für ein Kirchengesetz zur Ergänzung des
Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur aktuellen Entwurfsfassung des geplanten Kirchengesetzes zur Ergänzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD möchten wir wie folgt Stellung nehmen:

Der Vorstand begrüßt ausdrücklich, dass einige Unschärfen in den Paragraphen 1 bis 9 bereinigt und den eröffneten Möglichkeiten des EKD-Gesetzes angepasst wurden.

Zu § 10

Der Gesamtausschuss hat sich mit der Frage der Freistellungsregelung beschäftigt. Im Ergebnis der Beratung wurde festgestellt, dass die Kürzung des Freistellungskontingents die Arbeit des Vorstandes behindert und somit mit § 19 Absatz 2 MVG-EKD nur schwer vereinbar ist, da es für diese Kürzung nur gesetzesästhetische und u.E. keine inhaltlichen Begründungen gibt und eine Öffnungsregelung wie im § 10 Absatz 2 Satz 3 des Entwurfes nicht vorgesehen wurde.

Gleichwohl ist dem Gesamtausschuss bewusst, dass es Sparzwänge gibt. Darum wurde die ursprüngliche Verhandlungsposition, 2 VZÄ Freistellung für den Gesamtausschuss und seinen Vorstand zu vereinbaren, aufgegeben.

Wir bitten die Erste Kirchenleitung, folgende Überlegungen in ihre Beratungen zur Zweiten Lesung des Gesetzesentwurfs hineinzunehmen:

- 1,8% VZÄ bilden den tatsächlichen Ist-Zustand ab
- eine Kürzung (hier 0,3 VZÄ) verursacht nicht die Reduzierung der anfallenden Arbeiten
- eine Kürzung hat zur Folge, dass die Arbeit (hier im Umfang von 0,3 VZÄ) gemäß § 19 MVG-EKD dann durch die Gemeinden zu finanzieren sind, in denen die Vorstandsmitglieder angestellt sind, oder alternativ wegfallen muss

Wir bitten die Erste Kirchenleitung zu verstehen, dass wir nicht versuchen, Aufstockungen zu erreichen, sondern unsere Aufgaben weiterhin im vorhandenen Umfang wahrnehmen zu können. Eine Minimalregelung hierfür könnte sein, dass dem geplanten § 9 eine ähnliche begründete Öffnungsregelung wie im § 11 Absatz 2 Satz 3 hinzugefügt wird, z.B.: *„Ist nach Art und Umfang des Aufgabengebietes eine vom Regelfall abweichende Freistellung erforderlich, soll dies durch Vereinbarung mit dem Landeskirchenamt geregelt werden.“*

Zu § 11

Hier sehen wir nach wie vor keinen Regelungsbedarf im MVGErgG, da eine mögliche Besetzung einer Arbeitsrechtlichen Kommission durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz zu normieren ist. Die Mitwirkung als Sozialpartner in der Arbeitsrechtsgestaltung ist nicht Aufgabe eines Betriebsverfassungsorgans und darum auch nicht im MVG zu regeln.

Zu § 12

Wir haben mit Unverständnis registriert, dass die seinerzeitige Aussage der amtlichen Begründung, dass die Normen des MAVKiGG wieder in das zu schaffende MVG-Anwendungsgesetz rücküberführt würden, nicht wirklich in der nun vorliegenden Fassung berücksichtigt wurde.

Zu § 13

Wir schlagen die Einfügung eines neuen § 13 vor. Die folgenden geplanten Paragraphen würden entsprechend in der Nummerierung aufrücken.

Im bisherigen Anwendungsgesetz zum MVG, das noch immer für die Landeskirche und die ehemalige nordelbischen Kirchengebiete gilt, sind Beteiligungsfälle mit gutem Grund normiert. Einige Fälle müssen aus unserer Sicht gemäß § 64 MVG-EKD erhalten werden. Die Sinnhaftigkeit dieser Regelungen sollte in der Würdigung Vorrang haben vor einer Vermutung, dies wäre nur durch getrenntes Recht möglich. Die im folgenden aufgeführten Beteiligungstatbestände sind in den Dienststellen der gesamten Nordkirche hilfreich und darum auch gemäß § 64 MVG-EKD in das Nordkirchengesetz zu überführen.

„§ 13 Übernahmebestimmungen (zu § 64 Abs. 1 und 2 MVG-EKD)

(1) Die Fälle der Mitbestimmung gemäß § 40 MVG.EKD werden um folgende Fälle erweitert:

a) Aufstellung des Urlaubsplanes, zeitliche Festsetzung des Erholungsurlaubes für einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, wenn zwischen der Dienststellenleitung und der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter kein Einverständnis erzielt wird,

b) Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen,

(2) In Personalangelegenheiten der in § 9 Abs. 3 letzter Halbsatz MVG.EKD bezeichneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gem. §§ 42, 43 und 46 MVG.EKD für die Dauer der Legislaturperiode, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter es bei ihrer Dienststelle anzeigen.“

Begründung:

Absatz 1 lit. a):

Diese Regelung findet sich in Bundes- und Landespersonalvertretungsgesetzen. Sie hilft in Konfliktfällen und kann juristischen Auseinandersetzungen vorbeugen. Nicht zuletzt passt es u.E. nicht so recht zum kirchlichen Sonderweg, durch formal begründete Streichung von Personalvertretungsrechten restriktivere Gesetzesregelungen zu errichten als das für den öffentlichen Dienst geltende Recht.

Absatz 1 lit. b):

Entgegen der Begründung, es gäbe keine Ausschreibungspflicht in der Nordkirche, finden sich in einigen geplanten und geltenden Gesetzen Verpflichtungen, Stellen auszuschreiben, so z.B. im Bereich Kirchenmusik oder Gemeindepädagogik. Darum ist hier eine Mitwirkung bei Verzicht sinnvoll zu normieren.

Absatz 2:

Gemäß unserer Verfassung sind Mitarbeitende in Leitungsgremien zu wählen. Wenn diese Leitungsgremien Dienststellenleitungen sind, verlieren diese gewählten bzw. berufenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sie betreffende Zuständigkeit ihrer MAV für bestimmte Angelegenheiten. Um ihnen auf Antrag die Möglichkeit der MAV-Beteiligung zu erhalten, muss dieser Absatz weiterhin im Gesetz enthalten sein.

Freundliche Grüße

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Th. Franke', written in a cursive style.

Thomas Franke
Vorsitzender