

## **Gesamtausschuss**

der Mitarbeitervertretungen  
in der Diakonie Bayern  
Frauengasse 24  
90402 Nürnberg



### **Stellungnahme des GA Diakonie Bayern zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)**

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Bayern begrüßt den vorliegenden Entwurf, den der Rat der EKD am 24.03.2023 beschlossen hat und der jetzt Grundlage für das Stellungnahmeverfahren ist. Insbesondere erkennen wir die Absicht an, dass die Dringlichkeit zur Änderung des MVG-EKD erkannt ist und eine Beschlussfassung in der diesjährigen Synode der EKD angestrebt wird.

Viele Detailregelungen sind sinnvoll, allerdings vermissen wir den Mut zu größeren Änderungen dort, wo das kirchliche Mitbestimmungsrecht nach wie vor hinter dem staatlichen Recht zurückbleibt. Darüber hinaus haben sich aus unserer Sicht Vorschriften als nicht praxistauglich erwiesen, sodass mit der Änderung des MVG-EKD eine gute Möglichkeit zum Nachsteuern gegeben ist. In unserer Stellungnahme wollen wir auf das eingehen, was unserer Auffassung nach im vorliegenden Entwurf noch nicht gut gelungen ist oder aber was an wichtigen Änderungen fehlt.

In der Anlage zu dieser Stellungnahme findet sich eine Synopse, die auf dem Entwurf des Kirchenamts der EKD basiert. In der ursprünglich leeren Spalte Anmerkung/Begründung stehen Anmerkungen und konkrete Änderungsvorschläge des GA Diakonie. Zeilen auf farbigem Grund sind zusätzlich aufgenommen und kennzeichnen Paragraphen, bei denen bisher keine Änderung vorgesehen ist. Hier finden sich in der Spalte „Änderungsüberlegungen“ dann die konkreten Vorschläge.

### **Zu den Änderungen in Einzelnen**

#### **1. Zu § 5 Mitarbeitervertretungen**

Das aktuelle Recht bietet in Absatz 2 die Möglichkeit zur Bildung Gemeinsamer Mitarbeitervertretungen. Grundsätzlich begrüßen wir die hier vorgesehene Änderung, die es erleichtert Entscheidungen auf Seite der Mitarbeitenden zu treffen.

Allerdings ergibt sich hier ein praktisches Problem in Hinblick darauf, dass es zunehmend Unternehmensgruppen bzw. konzernähnliche Strukturen bei mittleren und größeren diakonischen Trägern gibt. Wenn einzelne Dienststellen aus der Unternehmensgruppe nun Gemeinsame MAVen mit kirchlichen Trägern bilden, schließt dies die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a aus. Dies schwächt insbesondere die MAVen von Unternehmenstöchtern, wenn die Unternehmensmutter eine Gemeinsame MAV mit kirchlichen Trägern hat. Deshalb schlagen wir vor, die Bildung von Gemeinsamen MAVen hier durch Einführung eines Absatzes 2a zu begrenzen auf Dienststellen innerhalb des Verbundes.

## 2. Zu § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

Hier ist bisher keine Änderung geplant, aber allein ein Blick in den Änderungsvorschlag zu § 6a macht deutlich, dass es auch hier Änderungen bedarf. Die aktuelle Rechtslage schwächt hier die betriebliche Mitbestimmung. Kleine MAVen ohne Freistellung haben erfahrungsgemäß in den meisten Fällen sehr begrenzte Ressourcen, dies gilt selbstredend genauso für MAVen in Dienststellenteilen nach § 3 Abs. 2. Die Bildung einer Gesamt-MAV wird deshalb oft eher als zusätzliche Arbeitsbelastung als als Chance gesehen. Die jetzige Regelung ermöglicht es z.B. zwei kleinen MAVen, die vielleicht gemeinsam nur 50 oder 60 Mitarbeitende vertreten, eine Gesamt-MAV zu verhindern, selbst wenn die MAV beim Rechtsträger, die vielleicht 300 oder 500 Mitarbeitende vertritt, dies wünscht. Oder aber es existieren viele kleine MAVen bei einem großen Altenhilfeträger mit 1000 Mitarbeitenden, aber die Bildung einer Gesamt-MAV scheitert daran, dass niemand eine Vorstellung davon hat, wie die Arbeit in dem neuen Gremium geleistet werden soll.

Deshalb schlagen wir vor, dass – ähnlich wie im BPersVG und im BetrVG – bei Bestehen von mehr als einer MAV in der Dienststelle eine Gesamt-MAV gebildet wird. Dies erleichtert es auch der Dienststellenleitung einheitliche Regelungen z.B. über Dienstvereinbarungen zu verhandeln, die im gesamten Unternehmen gelten. Darüber hinaus erachten wir eine begrenzte Gewichtung der Vertretung großer und kleiner MAVen für geboten. Zudem bedarf es einer Regelung über Ersatzmitglieder, um die Arbeits- bzw. Beschlussfähigkeit sicherzustellen.

Die 2019 im Absatz eingeführte Begrenzung der Zuständigkeit der Gesamt-MAV auf sechs Monate, wenn in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine MAV nicht vorhanden ist, als nicht zielführend. Selbstverständlich bleibt das Ziel zur Neubildung einer MAV gemäß § 7 handlungsleitend, aber je nach Anlass und Grund des Fehlens einer MAV kann eine Neuwahl innerhalb des Zeitraums scheitern, sodass diese Dienststelle dann mitbestimmungsfrei wäre. Diese Begrenzung ist wieder zu streichen und durch „vorübergehend“ wie bis 2018 zu ersetzen.

Im Übrigen bedarf Absatz 6 einer klaren Regelung zu den notwendigen Ressourcen. Deshalb sollte hier eine Norm über eine angemessene Freistellung ergänzt werden.

## 3. Zu § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

Der Vorstoß hier den Gesamt-MAVen nach § 6 eine Rolle zuzuweisen, begrüßen wir, aber es fehlt eine Klarstellung des Verhältnisses der MAVen zu den Gesamt-MAVen beim selben Rechtsträger. Die jetzige Rechtslage führt gerade bei großen diakonischen Trägern dazu, dass Gesamt-MAVen im Dienststellenverbund mit 40 oder 50 Mitgliedern entstehen, weil hier beispielsweise auch eine einköpfige Teildienststellen-MAV Sitz und Stimme hat. Solche Gremien sind groß und teuer, schnell träge und ineffizient sowie in ihrer Beschlussfähigkeit dauerhaft gefährdet. Deshalb sollte hier wie auch in den unterschiedlichen staatlichen Regelungen eine Art Stufenvertretung eingeführt werden.

Sofern § 6 in der uns vorgeschlagenen Form geändert wird, sollten die Gesamt-MAVen in die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund entsenden. Sofern es bei einem Rechtsträger nur eine MAV gibt, nimmt diese die Aufgabe wahr. Dies behebt auch den Mangel der jetzigen Regelung, dass mehrere MAVen eines Rechtsträgers die Bildung einer Gesamt-MAV im Dienststellenverbund verhindern oder diese auch dominieren können, wenn es bei den anderen Rechtsträgern jeweils nur eine MAV gibt.

Wird § 6 nicht geändert, muss der jetzt vorliegende Vorschlag dringend modifiziert werden, um klarzustellen, wann eine Gesamt-MAV und wann die einzelnen MAVen der jeweiligen Rechtsträger die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund bilden.

#### 4. Zu § 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

Wir begrüßen die Absicht die Unternehmensmitbestimmung verpflichtend einzuführen. Nach wie vor gibt es mittlere und große Träger, die sich einer Beteiligung von Vertreter:innen der Mitarbeitenden entziehen. Der jetzige Vorschlag ist aber noch nicht ausgereift, weil er bei Unternehmensgruppen und konzernähnlichen Strukturen die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund als entsendendes Organ nicht aufnimmt. Ebenso sehen wir es als geboten, dass die Vertretung im Aufsichtsorgan an eine MAV-Mitgliedschaft gebunden ist.

#### 5. Zu § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

Die bestehende Regelung Ersatzmitglieder nur einladen zu können, wenn die Beschlussfähigkeit gefährdet ist, ist unseres Erachtens zu streichen. Sie ist weder sachgerecht noch praxistauglich, gefährdet durch kurzfristige Ausfälle, wenn eine nachträgliche Einladung weiterer Ersatzmitglieder nicht mehr möglich ist, die Beschlussfähigkeit. Eine vergleichbare Regelung existiert weder im staatlichen Recht noch in der MAVO der katholischen Kirche. Das Gremium soll grundsätzlich in voller Größe tagen können.

#### 6. Zu § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

Wenn mit der Änderung selbstredend gilt, dass die Entscheidung über Besuch von Tagungen, die nicht primär der Fortbildung dienen, in das ordnungsgemäße Ermessen nach Absatz 2 fällt, dann ist diese Änderung zu begrüßen.

Allerdings fehlt unseres Erachtens eine Ergänzung in Absatz 1, da es vor allen bei gänzlich freigestellten MAV-Mitgliedern immer wieder Ärger um die Eingruppierung gibt. Vergleichbare Mitarbeitende sind längst höhergruppiert, die erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen als freigestelltes MAV-Mitglied müssen zudem Eingang finden in die Nachzeichnung einer beruflichen Laufbahn. Hier schlagen wir vor, den im April 2022 vorgelegten Vorschlag des DGB zur Änderung des BetrVG sinngemäß aufzunehmen.

#### 7. Zu § 31 Mitarbeiterversammlung

Hier fehlt unseres Erachtens der dringende Hinweis darauf, dass auch bei Videokonferenzen die Nichtöffentlichkeit, sichergestellt werden muss. also, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Zudem bedarf es einer Klarstellung, dass eine Aufzeichnung unzulässig ist.

#### 8. Zu § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

Die Einführung von Absatz 2a fällt weit hinter die Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs zurück. Eine Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten einmal im Jahr ist nicht sachgerecht. Hier soll zudem das bestehende Informationsrecht der MAV ohne erkennbaren Grund eingeschränkt werden. Dies lehnen wir ab.

Wenn keine Listen zur Verfügung gestellt werden, dann muss jeder sachliche Grund ausreichen, Einsicht zu nehmen, insofern wäre dies – ähnlich wie in § 80 Abs. 2 BetrVG – in § 34 Abs. 3 Satz 1 ohne Begrenzung einzufügen. Denkbar wäre auch, die Bruttoentgeltlisten einmal im Jahr zu überlassen, die Einsichtnahme darüber hinaus anlassbezogen zu gewähren.

#### 9. Zu § 36a Einigungsstellen

Die Regelungen zur Einigungsstelle sind insgesamt noch unbefriedigend. An dieser Stelle wollen wir uns darauf beschränken, dass es nicht überzeugt in Fällen von Regelungsstreitigkeiten nach § 39 das Kirchengerecht einschalten zu müssen. Hier sollte ebenfalls die Einigungsstelle zuständig sein. Es ergeben sich daraus entsprechende Änderungen in §§ 38 und 47.

#### 10. Zu § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die vorgeschlagenen Änderungen begrüßen wir, allerdings bedarf es aus unserer Sicht einer Ergänzung bei allen Regelungen, in denen über die jeweiligen tariflichen Bestimmungen hinaus Regelungen zu Zulagen etc. geschaffen werden.

In vielen diakonischen Einrichtungen gibt es Regelungen, die über die AVR hinaus zur Anwendung kommen, die AVR sind einzuhaltende Mindestarbeitsbedingungen, sodass es beispielweise betriebs- oder unternehmensinterne Regelungen zur Anerkennung förderlicher Zeiten, zur stufengleichen Höhergruppierung oder zur Gewährung von Zulagen gibt, die teilweise sogar noch als persönliche statt Funktionszulagen bezeichnet werden. Um hier Transparenz und Augenhöhe herzustellen und eine Gleichbehandlung innerhalb der Dienststelle sicherzustellen, bedarf es einer rechtlichen Grundlage. Deshalb schlagen wir vor den Punkt „Grundsätze für die außertarifliche Vergütung“ in den Katalog aufzunehmen. Dies knüpft daran an, dass in § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte existiert, im Bereich von Ev. Kirche und Diakonie aber grundsätzlich verbindliche Regelungen über die Vergütung durch Tarifverträge bzw. Beschlüsse Arbeitsrechtlicher Kommissionen zur Anwendung kommen.

#### 11. Zu § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Hier schlagen wir vor im Buchstaben f) „unter gleichzeitigem Ortswechsel“ zu streichen.

Eine Nichtbeteiligung ist insbesondere bei großen diakonischen Dienststellen mit vielen Standorten nicht sachgerecht, da hier eine sorgfältige Einzelfallentscheidung aufgrund der ggf. entgegenstehenden Interessen der betroffenen Mitarbeiter\*innen erforderlich ist. Zum Teil verändern sich durch Umsetzungen Wegzeiten gerade in größeren Städten erheblich, was auch negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach sich ziehen kann. Die jetzige Regelung führt dazu, dass ein Wechsel der Einrichtung bei 1,5 km Entfernung aufgrund des Ortswechsels der Richtigkeitskontrolle der MAV unterliegt, bei 15 km innerhalb des Stadtgebiets aber nicht. Eine solche Regelung käme auch näher heran an das Recht der Betriebsräte, die bei Versetzungen (= „Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist“, § 95 BetrVG) zu beteiligen sind. Außerdem würde die MAV so dann auch davon Kenntnis bekommen, dass durch den Wechsel gegebenenfalls eine andere Tätigkeit

übertragen wird, was ein Beteiligungsrecht nach Buchstabe c) auch dann auslöst, wenn die Eingruppierung unverändert bleibt. In der Praxis wird dieses Recht oft verletzt.

#### 12. Zu § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

Hier schlagen wir vor in Absatz 3 den § 39 aufzunehmen (vgl. auch § 36a) und zudem den Vermittlungsvorschlag zu Gunsten der Entscheidung durch die Einigungsstelle zu ersetzen. Dies entspricht dem 2018 in die Synode eingebrachten Entwurf und würde zudem die Verhandlungen über Initiativen der MAV vereinfachen. Die jetzige Regelung bedeutet nach Auslegung des Kirchengerichtshofs, dass bei Nichtannahme des Vermittlungsvorschlags die Einigungsstelle erneut zusammenkommen muss, um dann abschließend zu entscheiden. Dies kostet zusätzlich Zeit und Geld.

#### 13. Zu § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

Die Regelungen zur Wählbarkeit sind uneingeschränkt zu begrüßen, allerdings überzeugt der Entwurf hier keinesfalls. So ist eine kontinuierliche Arbeit der JAVen auch weiterhin nicht möglich. Es fehlt eine Regelung, dass das Amt auch bei Abschluss der Ausbildung oder Überschreiten der Altersgrenze bis zum Ende der Amtszeit ausgeübt werden kann. Der Verweis in Absatz 4 führt zum Verlust des Amtes mit Abschluss der Ausbildung oder Vollendung des 25. Lebensjahres.

Zudem fehlt das Recht auf eigene Versammlungen sowie das Recht auf Aussetzung von Beschlüssen (vgl. § 66 BetrVG bzw. § 50 Abs. 5 MVG für die SBVen).

Hier verweisen wir auf unsere Eingabe an die Synode der EKD, die hier konkrete Vorschläge macht.

#### 14. Zu § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Hier überzeugt der Gesetzentwurf nicht, beim Wahlverfahren sollten die Regelungen des § 177 SGB IX zur Anwendung kommen.

#### 15. Zu § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Auch hier kann der Gesetzentwurf keinesfalls überzeugen. Insbesondere die Änderungen im § 51 stellen klar, dass § 178 SGB IX uneingeschränkt zur Anwendung kommt. Wie kann es dann sein, dass die Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts es ermöglicht die gleiche Arbeit mit viel weniger Ressourcen in gleicher Qualität leisten zu können? Der Freistellungsanspruch muss sich an § 179 Abs. 4 SGB IX orientieren, ein Verweis auf § 20 in der jetzigen Form führt zu einer unzumutbaren Benachteiligung der Vertrauenspersonen.

#### 16. Zu § 52 a Gesamtschwerbehindertenvertretung

In der jetzigen Regelung fehlt die Entsprechung zu § 180 SGB IX, wenn es eine Gesamt-MAV nach § 6a gibt. Wir schlagen deshalb vor einen Absatz 4 einzufügen.