

Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)

In den niedersächsischen Ev.-luth. Landeskirchen gilt ab dem 1. Januar 2020 aufgrund des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes das MVG-EKD anstelle des MVG-K.

Die Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers hat zum Abschluss ihrer Tagung am 29. November 2019 ein **Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten** beschlossen. Gleiches beschlossen eine Woche zuvor die Synoden der Ev.-luth. Landeskirchen in Braunschweig, Schaumburg und Oldenburg.

Teil des Artikelgesetzes ist **das Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)**. Inhalt dieses Gesetzes ist, das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in seiner jeweils geltenden Fassung zu übernehmen und hierdurch das deshalb nur noch bis zum 31.12.2019 geltende Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation (MVG-K) zu ersetzen. Ferner wird in einem weiteren Artikel das bisher im MVG-K geregelte Schiedsstellenverfahren künftig als Kirchengerichtsverfahren im neuen **Kirchengesetz über das Kirchengesetz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (MVG-Gerichtsgesetz)** geregelt. Da das gesetzlich vorgeschriebene Unterschriften- und Veröffentlichungsverfahren in den Kirchen noch nicht abgeschlossen ist, ist bisher keine offizielle Veröffentlichung des beschlossenen Gesetzestextes erfolgt. Aus dem Online-Auftritt der Hannoverschen Landeskirche ist aus dem den Beschlüssen zugrunde liegenden [Aktenstück 104 A](#) aber nachfolgend dargestellter Inhalt bekannt:

1. Zur Geltung des MVG-EKD in Einrichtungen der Diakonie bestimmt das MVG-EKD-AnwG folgendes:
 - (1) Einrichtungen der Diakonie sind auch Zusammenschlüsse von Diakonischen Werken mehrerer Gliedkirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.
 - (2) Für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz in einer Gliedkirche im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und dort rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile unterhalten, findet das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes Anwendung.
 - (3) Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten.
 - (4) Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, deren Hauptsitz sich im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen befindet und die Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche der

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten. Auf Antrag kann das Diakonische Werk in Niedersachsen e. V. für diese Einrichtungsteile die Anwendung dieses Gesetzes abschließen.

2. Den [Text des MVG-EKD finden Sie hier](#). Das regelt das MVG-EKD abweichend vom MVG-K:

(Diese Darstellung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern beschränkt sich auf für Einrichtungen der Diakonie relevante, wesentliche Abweichungen.)

- (1) In den der Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und der Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers ist die Mitgliedschaft in einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirche nicht mehr Voraussetzung für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung.
- (2) Teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern ist bei einer ihre individuelle betriebsübliche oder dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit überschreitenden Dauer von Fortbildungsveranstaltungen auch ein der tatsächlichen Dauer entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
- (3) In Einrichtungen mit mehr als 600 Mitarbeitenden sind statt drei nunmehr vier Mitarbeitende mit der Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten freizustellen. Dieses Mehr an Freistellung wirkt sich dann entsprechend für Einrichtungen ab 1001, bzw. gemäß der je 500 Mitarbeitenden aufsteigenden Staffel fort. Anders als das MVG-K regelt das MVG-EKD keine Begrenzung auf eine Höchstzahl von MAV-Mitgliedern. Ebenfalls anders als das MVG-K regelt das MVG-EKD, dass die Mitarbeitervertretungen die Regelfreistellungszeit für ein MAV-Mitglied nur zur Hälfte oder der vollen regelmäßigen Wochenarbeitszeit Vollbeschäftigter regeln kann.
- (4) Eine Beteiligung eines Mitglieds der MAV bei Vorstellungsgesprächen ist im MVG-EKD nicht vorgesehen.
- (5) Mitarbeitende können nicht nur bei drohenden arbeitsrechtlichen Folgen, sondern bei allen Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.
- (6) Für die Beilegung von Regelungsstreitigkeiten, das sind Auseinandersetzungen über die inhaltliche Angemessenheit von in § 40 MVG-EKD geregelten organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, ist fallweise auf Antrag der MAV oder der Dienststellenleitung obligatorisch eine Einigungsstelle zu bilden. Soweit die Bildung einer Einigungsstelle beantragt ist, kann bis zum Abschluss des Einigungsstellenverfahrens in derselben Angelegenheit nicht das Kirchengengericht (bisher: Schiedsstelle) angerufen werden. In der Regel entscheidet die Einigungsstelle verbindlich und abschließend über die Regelungsstreitigkeit und ersetzt durch die von ihr getroffene Regelung die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV. Durch die Einigungsstelle ist die Zuständigkeit der Kirchengengerichte für die inhaltliche Klärung nicht mehr gegeben. Eine reine Rechtskontrolle des Spruchs der Einigungsstelle durch die Kirchengengerichte für Mitarbeitervertretungssachen

bleibt allerdings weiter möglich. Ferner ist die Entscheidung der Einigungsstelle dann durch das Kirchenrecht überprüfbar, wenn eine der beiden Beteiligten die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens und damit einen Ermessensfehler geltend macht. In allein durch Initiative der Mitarbeitervertretung entstandenen Regelungsstreitigkeiten beendet das Einigungsstellenverfahren den Rechtsweg in dieser Angelegenheit abschließend mit einem Vermittlungsvorschlag, und zwar auch dann, wenn die Einrichtungsleitung oder die MAV diesen Vorschlag ablehnen. (Hier vertritt bisher allein Dr. Helmut Nause, Vorsitzender Richter am KGH der EKD und Präsident des LAG Hamburg eine abweichende Auffassung, nach der in diesem Fall erst eine abschließende Entscheidung der Einigungsstelle das Verfahren beendet.)

- (7) Zur Bildung und zum Verfahren der Einigungsstelle gemäß den Bestimmungen in § 36a MVG-EKD trifft das MVG-EKD-AnwG nähere zusätzliche Regelungen.
- (8) Gemäß dem MVG-EKD muss eine Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer Maßnahme stets fristgerecht, schriftlich und unter Angabe von Gründen erfolgen, und zwar auch dann, wenn ein Erörterungsverfahren stattgefunden hat.
- (9) Im MVG-EKD besteht keine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts bei Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage in Fällen, in denen auf Grund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig die Festsetzung der täglichen Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten erfolgt.
- (10) Das Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierung umfasst künftig nicht nur die Festlegung der Entgeltgruppe, sondern auch die Festlegung der Stufe innerhalb der Entgeltgruppe.
- (11) Es besteht gemäß MVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft.
- (12) In folgenden Fällen in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten besteht anders, als nach MVG-K, gemäß dem MVG-EKD kein Mitbestimmungsrecht:
 - bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten
 - bei Grundsätzen für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
 - bei der Festsetzung von Kurzarbeit (Die Regelung des § 20 TV DN bleibt aber unberührt).
 - bei der Auszahlung der Vergütung hinsichtlich Zeit, Ort und Art
 - bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen
 - bei Grundsätzen für die Stellenausschreibung
 - bei Grundsätzen für die personelle Auswahl bei Einstellungen
- (13) Im MVG-EKD ist das Mitbestimmungsrecht bei ordentlichen Kündigungen gegenüber der Regelung im MVG-K über die Fälle betriebsbedingter Kündigungen hinaus auch auf Fälle personen- oder verhaltensbedingter Kündigungen erweitert. Gegenüber der Regelung im MVG-K besteht im

MVG-EKD ein erweitertes Widerspruchsrecht bei ordentlicher Kündigung nach Ablauf der Probezeit, das bei betriebsbedingten Kündigungen als Widerspruchsgrund auch den Verstoß gegen § 1 KSchG z.B. wegen fehlerhafter Sozialauswahl mit umfasst.

(14) Aufgaben und Rechtsstellung der Vertrauensperson für Schwerbehinderte sind im MVG-EKD gegenüber dem MVG-K sehr viel detaillierter geregelt.

3. Die Übergangsregelungen sehen vor, dass

- (1) die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen am 30. April 2021 endet,
- (2) bis zum Ende der Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen die §§ 8 und 21 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung finden,
- (3) auf die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des MVG-K eingeleitet waren, die §§ 38 ff. des MVG-K in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung finden,
- (4) die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der sie vertretenden Personen am 30. April 2021 endet und
- (5) die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden am 30. April 2021 endet.

4. Das im MVG-K geregelte Schiedsstellenverfahren wird ab dem 01.01.2020 im Kirchengesetz über das Kirchengeschicht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (MVG-Geschichtsgesetz) geregelt. Auf die Verfahren vor der Schiedsstelle, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des MVG-K anhängig sind, finden die §§ 38 ff. des MVG-K in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung und die Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Verfahren vor der Schiedsstelle weiterhin Anwendung.

Hannover, den 12. Dezember 2019; gez. Robert Johns