

Landessynode 2019

4. (ordentliche) Tagung der
18. Westfälischen Landessynode
vom 17. bis 20. November 2019

Erstes Kirchengesetz

zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013

Überweisungsvorschlag: **Tagungs-Gesetzesausschuss**

Die Kirchenleitung legt der Landessynode

den Entwurf eines Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013

mit der Bitte vor, den Entwurf als Kirchengesetz zu verabschieden.

Begründung:

A. Allgemeines

Die EKD hat auf ihrer Synode im Jahr 2018 Novellierungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.EKD) beschlossen. Die EKvW hatte im Jahr 2014 dem MVG.EKD zugestimmt. Damit gilt das MVG.EKD im Bereich der EKvW. Dies gilt auch für die Novellierungen, die die EKD 2018 beschlossen hat. Zum MVG.EKD besteht in der EKvW ein Ausführungsgesetz (AGMVG). In diesem Ausführungsgesetz werden dort, wo das MVG.EKD den Gliedkirchen eigene Regelungsmöglichkeiten eröffnet, von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht.

Mit dem vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des AGMVG wird zum einen das AGMVG dem novellierten MVG.EKD angepasst und zum anderen werden Klarstellungen vorgenommen.

Im Stellungnahmeverfahren zum Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 wurden von den Kirchenkreisen keine Änderungen oder Ergänzungen vorgeschlagen. Vielmehr liegen zahlreiche ausdrückliche Zustimmungsvorstellungen vor. Von der Beifügung der jeweiligen Beschlüsse der Kreissynodalvorstände wurde abgesehen.

Auf Bitte des Ständigen Kirchenordnungsausschusses wurden wegen der inhaltlichen Änderung in §§ 1 und 2 des Ausführungsgesetzes zum MVG den Evangelischen Hochschulen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe und die Hochschule für Kirchenmusik haben dem Entwurf ausdrücklich zugestimmt.

Der Vorschlag der Diakonie RWL aus ihrer Stellungnahme vom 27.08.2019 bezogen auf die Möglichkeit zur Errichtung einer gemeinsamen Einigungsstelle wurde in den Entwurf aufgenommen (vgl. dazu unten B. I. 4.).

Die Stellungnahmen des vkm vom 17.09.2019 und der agmav vom 09.09.2019 lagen bei den Beratungen im Ständigen Kirchenordnungsausschuss noch nicht vor. Die Kritikpunkte aus der Stellungnahme des vkm zum Verfahren der Beteiligung des Gesamtausschusses in Hinblick auf die Frist und die Stimmberechtigung des Ausschussmitgliedes aus dem Bereich der Lippischen Landeskirche wurden im Entwurf berücksichtigt (vgl. dazu unten B. I. 6.). Zu den übrigen Kritikpunkten aus der Stellungnahme des vkm und der agmav, die im Gesetzesentwurf keine Berücksichtigung finden, wird auf die Stellungnahme der EKD vom 11.10.2019 und die Anmerkungen des Landeskirchenamtes vom 14.10.2019 verwiesen.

Die Stellungnahmen der Diakonie RWL, des vkm, der agmav, der EKD sowie die Anmerkungen des Landeskirchenamtes sind als Anlage beigelegt.

B. Änderungen im Einzelnen

I. § 1 des Kirchengesetzes zur Änderung des AGMVG

1. Zu § 1 AGMVG

Der § 1 Buchstabe b des AGMVG soll wie angegeben konkretisiert werden.

Zunächst werden diejenigen Lehrenden an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft von der Anwendung des MVG-EKD und des AGMVG ausgenommen, die Träger der verfassungsrechtlichen Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit gemäß Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes sind und somit weisungsungebunden tätig werden.

Trotz der weiten Auslegung des Begriffs der „Lehrenden“ sind von den in Satz 1 genannten Lehrenden die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftlich Mitarbeitende abzugrenzen und werden wiederum vom Mitarbeitervertretungsgesetz erfasst.

Sie sind in den Grundordnungen der kirchlichen (Fach-)Hochschulen in gemeinsamen beziehungsweise ähnlichen und von den Gruppen der Professoren/-innen und der Verwaltung unterschiedlichen Statusgruppen zusammengefasst.

Zudem weisen sie nach den Grundordnungen einen ähnlichen Bestand an Tätigkeiten auf, der durch die Dienstvorgesetzten mittels Weisungsrecht zu konkretisieren ist.

Durch diese Gesetzesänderung soll dem Wunsch der Leitung der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe entsprochen werden, für die genannten Statusgruppen den Anwendungsbereich des MVG-EKD und des AGMVG zu klären.

Durch diese Klärung wird eine Regelung geschaffen, die auch der Erfassung der Lehrenden durch das Personalvertretungsgesetz im staatlichen Recht entspricht.

2. Zu § 2 AGMVG

Mit dieser Regelung können für die Gruppe der genannten Mitarbeitenden eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

3. Zu § 4 AGMVG

Die Regelung entfällt. Bisher sah das MVG.EKD in § 10 Absatz 1 Buchstabe b vor, dass nur derjenige in die Mitarbeitervertretung wählbar ist, der Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist. Diese Einschränkung der Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung wurde durch die bisherige Regelung des § 4 AGMVG nicht übernommen. In der EKvW sind alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Konfessionszugehörigkeit in die MAV wählbar.

Mit der Novellierung des MVG.EKD ist die ACK-Klausel gestrichen worden. Für die Gliedkirchen ist eine Öffnungsklausel aufgenommen worden, nach der die Gliedkirchen die ACK-Klausel zur Anwendung bringen können. Da in der EKvW schon bisher die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung nicht durch die ACK-Klausel eingeschränkt wurde, soll von der Öffnungsklausel kein Gebrauch gemacht werden.

4. Zu § 5a AGMVG

Mit der Novellierung des MVG.EKD sind verbindliche Einigungsstellen in das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht aufgenommen worden. Der entsprechende § 36 a MVG.EKD lautet:

„Einigungsstellen

- (1) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.
- (2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.
- (3) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.
- (4) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.
- (5) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten,
- (6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.“

Der § 36 a MVG.EKD tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft.

Mit dem vorgelegten Entwurf zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD wird von der in § 36 a Absatz 2 MVG.EKD vorgesehenen Öffnungsklausel für die kirchlichen Körperschaften kein Gebrauch gemacht. Zunächst soll ab-

gewartet werden, inwieweit überhaupt von dem Instrument der Einigungsstelle vor Ort durch Anträge der Mitarbeitervertretungen oder der Dienststellenleitungen Gebrauch gemacht wird. Sinn und Zweck der Einigungsstelle ist es, bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung vor Ort eine Einigung zu erzielen. Unabhängig davon bleibt die Zuständigkeit der entsprechenden Kirchengerichte unberührt. Die Einrichtung von Einigungsstellen für mehrere Dienststellen widerspricht dem Prinzip, dass die Einigungsstelle Streitigkeiten vor Ort beilegen soll. Eine gliedkirchliche Regelung, nach der derartige gemeinsame Einigungsstellen gebildet werden können, erscheint nicht erforderlich.

Bei den privatrechtlich organisierten Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. in Holding- oder Konzernstrukturen besteht dagegen ein sehr hohes Interesse, von der Möglichkeit gemeinsamer Einigungsstellen für mehrere Dienststellen bilden zu können, Gebrauch zu machen. Daher wird mit dem § 5a AGMVG den privatrechtlich organisierte Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. diese Möglichkeit eröffnet.

5. Zu § 7 AGMVG

Der bisherige § 7 AGMVG hat Regelungen zur Bildung und zu den Aufgaben der Gesamtausschüsse (§§ 54 und 55 MVG.EKD) festgelegt.

Zukünftig soll der Gesamtausschuss für den Bereich der verfassten Kirche Mitbestimmungsrechte erhalten, die über die Aufgaben hinausgehen, für die der Gesamtausschuss gemäß § 55 MVG.EKD zuständig ist.

Daher wird vorgeschlagen den Regelungsgehalt des § 7 AGMVG auf die Bildung von Gesamtausschüssen zu beschränken und in einem neuen § 7 a AGMVG die Aufgaben der Gesamtausschüsse festzulegen. Der Bezug zu den Aufgaben der Gesamtausschüsse wird in § 7 AGMVG gestrichen.

Zugleich wird eine redaktionelle Änderung vorgenommen. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission e. V. hat sich mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zu dem Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. zusammengeschlossen. Dieser Zusammenschluss wirkt sich auch auf die Bildung der Gesamtausschüsse aus, sodass hier eine redaktionelle Anpassung erforderlich ist. Der genannte Zusammenschluss wirkt sich auch auf die Bildung der Gesamtausschüsse aus, sodass hier ebenfalls eine redaktionelle Anpassung erforderlich ist.

6. Zu § 7 a AGMVG

Der Zuständigkeitsbereich der Gesamtausschüsse wird in Umsetzung des § 55 MVG-EKD durch den neuen § 7a des AGMVG normiert. Dieser erfasst in Satz 1 für die Gesamtausschüsse zunächst die Zuständigkeiten nach § 55 MVG-EKD.

In Satz 2 wird der Zuständigkeitsbereich des für den Bereich der Landeskirche gebildeten Gesamtausschusses geregelt. Dieser wird durch ein echtes Mitbestimmungsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ergänzt, die erstens die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen, zweitens nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertre-

tungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können und drittens in denen eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine unternehmensübergreifende Regelung besteht. Die Möglichkeit einer solchen Zuständigkeitserweiterung ist nach dem Wortlaut „insbesondere“ in § 55 MVG-EKD gegeben und orientiert sich an dem Zuständigkeitsbereich der Konzernbetriebsräte gemäß § 58 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Das Ziel dieses Änderungsgesetzes ist es, die Mitbestimmung der Mitarbeiter mittels einer Verfahrenseffektivierung sinnvoll zu organisieren und zu stärken. So würde etwa bei der Einführung von landeskirchenweiten IT-Strategien die Beteiligung aller kreiskirchlichen und gegebenenfalls kirchengemeindlichen Mitarbeitervertretungen durch die Betrauung des Gesamtausschusses mit echten Mitbestimmungsrechten abgelöst.

Die Zweiwochenfrist des § 38 Absatz 3 MVG.EKD ist auf die Gegebenheiten der Mitbestimmung vor Ort abgestimmt. Erhält der Gesamtausschuss in den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht, so ersetzt dies die Mitbestimmung vor Ort. Schätzt die oder der Vorsitzende des Gesamtausschusses den Zeitaufwand für den Abstimmungs- und Informationsbedarf so ein, dass die vorgegebenen zwei Wochen nicht ausreichen, muss die Dienststelle die Frist auf ihren oder seinen Antrag hin angemessen verlängern. Für die Mitbestimmung vor Ort ist in § 38 Absatz 3 Satz 4 MVG.EKD vorgesehen, dass die Dienststellenleitung die Frist verlängern kann. Das Ausschussmitglied aus dem Bereich der Lippischen Landeskirche hat in den Angelegenheiten nach § 7 a Satz 2 AG-MVG kein Stimmrecht, da diese ausschließlich die Evangelische Kirche von Westfalen betreffen. Ein Mitberatungsrecht wird damit nicht ausgeschlossen.

7. Zu § 8 AGMVG

In Absatz 1 und Absatz 6 werden redaktionelle Änderungen vorgenommen auf Grund des Zusammenschlusses der landeskirchlichen diakonischen Werke zum Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

II. Zu § 2 des Kirchengesetzes zur Änderung des AGMVG

Das Kirchengesetz soll zum 1. Januar 2020 in Kraft treten.

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL | Geschäftsstelle Düsseldorf | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Herrn Henning Juhl
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Diakonie 
Rheinland
Westfalen
Lippe

Diakonisches Werk Rhein-
land-Westfalen-Lippe e.V. -
Diakonie RWL

Zentrum Recht

Kirsten Schwenke
Zentrumsleitung

Telefon: 0211 6398-203
Telefax: 0211 6398-299
k.schwenke@diakonie-rwl.de

Düsseldorf, 27. August 2019

Stellungnahme zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Ihr Schreiben vom 27.05.2019

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Juhl,

zuerst möchte sich der Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken.

Laut der Begründung zum hier vorgelegten Entwurf soll das Ausführungsgesetz an das novellierte MVG-EKD angepasst werden und von den möglichen Öffnungsklauseln Gebrauch machen.

Zu den Änderungen, die der Entwurf vorsieht, haben wir keine Anmerkungen. Wir möchten lediglich darauf hinweisen, dass der Name unseres Werkes „Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.“ lautet.

Im Übrigen möchten wir darauf hinweisen, dass gem. § 36a MVG-EKD „nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts“ gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden können.

Es bedarf daher einer entsprechenden Öffnungsklausel in den jeweiligen gliedkirchlichen Ausführungsgesetzen, damit auf dem Gebiet der jeweiligen Landeskirchen gemeinsame Einigungsstellen gebildet werden können.

Da viele privatrechtlich organisierte Mitglieder des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. in Holding- oder Konzernstrukturen organisiert sind, besteht hier ein sehr hohes Interesse, dass durch das vorgelegte Ausführungsgesetz von der Öffnungsklausel des § 36a MVG schon

Diakonisches Werk Rheinland-
Westfalen-Lippe e.V. -
Diakonie RWL
Geschäftsstelle Düsseldorf
Lenaustr. 41
40470 Düsseldorf

Telefon 0211 6398-0
Telefax 0211 6398-299
info@diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Bankverbindung
Bank für Kirche und
Diakonie eG – KD-Bank
IBAN DE
79 3506 0190 1014 1550 20
GENODED1DKD

Sitz des Vereins
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

Vorstand
Pfr. Christian Heine-Göttel-
mann
Thomas Oelkers

Verwaltungsrat
Pfr. Karl-Horst Junge
(Vorsitzender)
Pfr. Jürgen Dittrich
(Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf
Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord
Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.
DE261050567

jetzt Gebrauch gemacht wird, damit gerade diese Mitglieder des Diakonischen Werkes zum Inkrafttreten des § 36a MVG am 01.01.2020 gemeinsame Einigungsstellen bilden können. Es wird daher vorgeschlagen, an geeigneter Stelle folgende Öffnungsklausel zu installieren:

„Für mehrere benachbarte Dienststellen (§ 5 Absatz 2 MVG-EKD) können durch Dienstvereinbarung gem. § 36 zwischen den beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Einigungsstelle für den Einzelfall oder eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Ist eine Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 bzw. § 6a MVG gebildet worden, ist diese für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständig. Im Übrigen gilt § 36a Abs. 3 und 4 MVG-EKD entsprechend.“

Mit freundlichen Grüßen



Kirsten Schwenke

vkm-rwl | Beraterstraße 36 | 44149 Dortmund

**Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe**
Mitglied in der VKM-D

Landeskirchenamt der
Evangelischen Kirche von Westfalen
Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Evang. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt

19. Sep. 2019

Anlagen

Beraterstraße 36
44149 Dortmund
Tel.: 0231 57 97 43
Fax: 0231 57 97 54

info@vkm-rwl.de
www.vkm-rwl.de

Dortmund, den 17. September 2019

Stellungnahme zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zu den beabsichtigten Änderungen am
Änderungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz abzugeben.

Unsere Stellungnahme finden sie in der Anlage.

Mit freundlichen Grüßen



Detlef Becker
Vorsitzender

Anlage

Stellungnahme zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD

Zu § 1 AGMVG

Das Gesetz ist dem Landespersonalvertretungsgesetz angenähert, wobei der Begriff Dozent dort nicht gebräuchlich ist. Es wird dort auch nach Stunden im Umfang des Lehrauftrages unterschieden, jedoch wird hier von einem begrenzten Umfang der Problematik ausgegangen.

Zu § 2 AGMV

Die Änderung im § 2 AGMVG ist unscharf: Wenn eine zweite Mitarbeitervertretung gebildet werden kann, für eine Sondergruppe von Personen in einer Dienststelle, stellt sich die Frage, wer über diese Möglichkeit entscheidet und ob diese Entscheidung dauerhafter Natur ist.

Wenn hier Klarheit geschaffen werden sollte, wäre das Wort kann in § 2 Abs. 2 AGMVG das Wort „können“ durch das Wort „haben“ zu ersetzen.

Zu § 7a S. 2 AGMVG (zu § 55):

+ Wir stellen mit großem Erstaunen fest, dass die Rechte des Gesamtausschuss ausgeweitet werden sollen. Wir müssen dazu gleich daran erinnern, dass im Gesamtausschuss auch die Lippische Landeskirche vertreten ist. Hier würde es also zu der Situation kommen, dass ein Mitglied der Lippischen Landeskirche in Mitbestimmungsangelegenheiten, die nur die EKvW betreffen, mitbestimmt. Ist dies tatsächlich so beabsichtigt?

+ In der Begründung steht: „Es gilt für Verfahren in denen eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine **unternehmensübergreifende** Regelung besteht“. Es stellt sich die Frage, ob die evangelische Landeskirche von Westfalen sich nun mehr als ein Unternehmen ansieht.

+ Der Gesamtausschuss ist grundsätzlich nicht für die Fragen der Mitarbeitervertretung in konkreten Fragen des § 40 MVG-EKD beteiligt. Die Ausweitung der Rechte ist die unzulässige Beschneidung der Rechte der einzelnen Mitarbeitervertretungen. Das MVG-EKD sieht nicht vor, dass die einzelnen Mitarbeitervertretungen ihr fest zugewiesene Aufgaben, wie die Fragen der Mitbestimmung, an andere Gremien delegieren kann. Es ist und bleibt originäre Aufgabe der jeweilig örtlichen Mitarbeitervertretung.

Hinzu kommt, dass keine gesetzliche Regelung besteht, in der den örtlichen Mitarbeitervertretungen ausdrücklich ihr Recht zur Mitbestimmung genommen wird. Dies dürfte zu Problemen führen.

Nach § 60 Abs. 6 MVG-EKD entscheidet das Kirchengesetz die Zustimmungsersetzung der Mitarbeitervertretung in Mitbestimmungsfragen. Das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (heute Kirchengesetzshof) hat in seiner Entscheidung 0124/13-95 vom 14.3.1996 einem Gesamtausschuss das Klagerecht abgesprochen. In dem vorliegenden Entwurf ist dies auch nicht vorgesehen.

+ Sämtliche Kommentatoren zu § 55 MVG sind der Auffassung, dass die Gesamtausschüsse lediglich beschränkte Aufgaben haben, aber keinesfalls Mitbestimmungsrechte im Bereich der zugewiesenen Aufgaben.

+ Hätte der Kirchengesetzgeber einen „Konzernbetriebsrat“ gewollt, hätte er die landeskirchenweite Mitarbeitervertretung in den §§ 5 ff MVG-EKD entsprechend verankert. Wenn eine einzelne Mitarbeitervertretung etwas nicht kann, berät, unterstützt und informiert der Gesamtausschuss. (Deshalb Ausschuss) Die Rechte der Mitarbeitervertretung darf er nicht wahrnehmen. Auch schon der Demokratiedanke im Rahmen der Mitarbeitervertretungswahl bleibt auf der Strecke. Hätte man eine übergeordnete Mitarbeitervertretung gewollt, hätte man auch in Anlehnung an die Wahlordnung zu Hauptpersonalräten nach Landespersonalvertretungsgesetz eine Regelung einführen können. Soweit sich die Begründung auf Konzernbetriebsräte bezieht, ist festzustellen, dass die Entstehung eines Konzernbetriebsrates eine allein durch die Gesamtbetriebsräte gefassten Beschlüsse zurückgeführt werden kann. § 6 MVG-EKD bestimmt diese Wahlmöglichkeit zu Gesamtmitarbeitervertretungen im Bereich für einzelne Körperschaften. Diese Gesamtmitarbeitervertretungen sind demokratisch legitimiert.

+ Die Bestimmung, wer mitteilt, dass eine Mitarbeitervertretung nicht in der Lage ist, seine eigenen Rechte zu vertreten, ist im Gegensatz zu der Aufgabenübertragung als freiwillige Aufgabe im Konzernbetriebsratsrecht, nach der vorgesehenen Regelung die Feststellung des Landeskirchenamtes mit den Mitgliedern des Gesamtausschusses.

+ Wer hat die Aufgabe und wer ist Dienststelle im Sinne des § 3 MVG-EKD im Sinne der neuen Regelung? Das Landeskirchenamt selbst kann es nicht sein. Muss dann als Leiter der Dienststelle die Präses sein, die Anfragen weiterleitet. Wird dadurch das Rechte der einzelnen Dienststellen, insbesondere der Kirchenkreise beschnitten?

Das genannte Beispiel, dass man bei der Einführung einer gesamtkirchlichen IT-Strategie effektiver wäre, wenn man diese nicht mit allen Mitarbeitervertretungen besprechen müsste, hat auch die Kehrseite, dass man nicht mit allen Kreiskirchenämtern bei der Einführung sprechen müsste? Wenn es um die Umsetzung vor Ort geht, hat dann wirklich die Mitbestimmung mit einem Gesamtausschuss Auswirkung auf die Konkretion vor Ort? Es widerspricht allen landeskirchlichen Rechten, insbesondere des Synodalsystems, wenn Mitbestimmungsfragen aus den einzelnen örtlichen Entscheidungsgremien, allein unter dem Aspekt Effektivität und „Unternehmenseinheitlichkeit“ vom Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss aus den örtlichen Gremien entfernt wird.

+ Sieht man die aktuellen Ausführungsbestimmungen zu § 55 MVG an, ist festzustellen, dass der Gesamtausschuss schriftlich mit Tagesordnung mit einer Frist von 14 Tagen einzuladen ist. Wenn man allerdings weiter von der grundsätzlichen Anwendung des MVG-EKD ausgeht, wird keine Mitbestimmung möglich sein, da die Ladungsfrist zu einer Sitzung länger ist als die eingeräumte Äußerungsfrist. Zwar muss nach dem geplanten Ausführungsgesetz bei Antrag die Frist verlängert werden, dieser wirksame Antrag kann jedoch nie in einer regulären Sitzung beschlossen werden.

+ Rechtstechnisch ist die Erweiterung des § 55 EKD-MVG zu einer echten Mitbestimmung durch den § 7a AGMVG nicht möglich. Das AGMVG ist ein Ausführungsgesetz zum EKD-MVG. Die Ausweitung der Aufgaben des Gesamtausschusses ist eine derartig wesentliche Änderung, dass sie nicht als Ausführungsgesetz möglich ist, weil insbesondere § 55 EKD-MVG die Möglichkeit der Bestimmung nicht einräumt. § 54 EKD-MVG ermächtigt in gewisser

Weise die Gliedkirchen zu gewissen Handlungen, jedoch nicht zu Erweiterung des grundsätzlichen Aufgabenfeldes des Gesamtausschusses: Wortwörtlich lautet § 54 Abs. 1 S. 2 EKD-MVG: Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen. Die Aufgabenübertragung der wesentlichen Teile der Mitbestimmung auf den Gesamtausschuss ist jedoch keine Einzelheit mehr, sondern ist ganz eindeutig schon eine wesentliche neue Aufgabe. Wenn der Gesetzgeber diese Übertragung gewollt hätte, hätte er dies im § 55 EKD-MVG so auch verankert.

Es besteht rechtstechnisch sehr wohl die Möglichkeit eine derartige Aufgabe zu ordnen, jedoch müsste dann die Evangelische Kirche von Westfalen sich von dem Grundsatz des EKD-MVG lossagen und ein neues eigenes Gesetzeswerk kreieren.

1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

agmav Westfalen-Lippe – Am Blaukreuzwäldchen 31 - 48167 Münster

**An die
Evangelische Kirche von Westfalen**

z. H. Henning Juhl

**Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld**

Evang. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt

19. Sep. 2019

Anlagen -----

Gesamtausschuss für den Bereich des
Diakonischen Werkes der Evangelischen
Kirche von Westfalen und des Diakonischen
Werkes der Lippischen Landeskirche

Ralf Hubert
agmav Westfalen-Lippe
c/o Ralf Hubert
Diakonie Münster
Am Blaukreuzwäldchen 31
48167 Münster
☎ 0251 9614049
✉ agmav-westfalen@web.de
www.agmav.de

Münster, 09.09.2019
RH/we

Stellungnahme zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD Ihre Schreiben vom 27.05.2019

Sehr geehrter Herr Juhl,
sehr geehrte Damen und Herren,

die agmav Westfalen-Lippe, der Gesamtausschuss der Ev. Kirche von Westfalen gemäß § 54 MVG, zuständig für den Bereich der Diakonie der Landeskirche, hat sich in seiner Sitzung am 29.08.2018 mit dem Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD befasst.

Auf Bitte des Landeskirchenamtes der Ev. Kirche von Westfalen, eingegangen am 13.06.2019, nehmen wir wie folgt Stellung:

Die im Wesentlichen redaktionellen Änderungen der §§ 1/2/4 und 7 haben wir zu Kenntnis genommen. Zur geplanten Einfügung des § 7a möchten wir folgende Anmerkung machen.

Auch wenn wir das Anliegen der EKvW zum Teil nachvollziehen können, sind wir der Auffassung, dass diese Aufgabenerweiterung für den Gesamtausschuss der für den Bereich der Landeskirchen gebildet ist, den Zuständigkeitsregelungen der §§ 5, 6 und 6a des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 widersprechen. Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung oder der Gesamtmitarbeitervertretung wird durch die Regelung des § 7a des AGMVG aufgehoben, ohne dass es hierfür eine Öffnungsklausel im MVG gibt. Wir befürchten, dass im Falle von Rechtsstreitigkeiten, alle auf dieser Grundlage „mitbestimmten“ Entscheidungen rechtlich nichtig sind.

Im Übrigen begrüßen wir ausdrücklich, dass die Ev. Kirche von Westfalen von der Öffnungsklausel des § 36a MVG-EKD kein Gebrauch machen wird.

Wir bedanken uns und verbleiben
mit freundlichen Grüßen



Ralf Hubert
Vorsitzender GA agmav Westfalen-Lippe

**Vorsitzende
agmav
Westfalen-Lippe**

Ralf Hubert
Diakonie Münster
Münster
☎ 0251 96140-49

Max Jalaly
Ev. Johanneswerk e. V.
Bielefeld
☎ 02351 958017

Stefanie Linde
Ev. Jugendhilfe Friedenshort GmbH
Dorsten
☎ 02369 203316

2104/11



Kirchenamt

Kirchenamt der EKD · Postfach 210220 · 30402 Hannover

11.10.2019

Unser Zeichen:

2705/4

Evangelische Kirche von Westfalen
Landeskirchenamt
Herr Henning Juhl
Postfach 10 10 51
33510 Bielefeld

Pal

Evang. Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt
22. Okt. 2019
Anlagen _____

7
Jm 23.10.

2.08

Bei Rückfragen:

OKR Detlev Fey

T. +49(0)511 2796-253

F. +49(0)511 2796-99253

detlev.fey@ekd.de

Marianne Backhaus

T. +49(0)511 2796-257

F. +49(0)511 2796-99257

marianne.backhaus@ekd.de

Beteiligung des Gesamtausschusses der Landeskirche dienststellenübergreifende Regelungen und Maßnahmen

Ihr Schreiben vom 23.09.2019

Sehr geehrter Herr Juhl,

gern geben wir zu dem Entwurf eines § 7a Ihres Anwendungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD und der dazu vom vkm-rwl abgegebenen Stellungnahme ein Votum ab.

Sie beabsichtigen, den Gesamtausschuss Ihrer Landeskirche an Regelungen und Maßnahmen zu beteiligen, die ansonsten der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretungen in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten unterliefe. Nach der geplanten Regelung soll der Gesamtausschuss Partner der Mitbestimmung sein, wenn die Landeskirche für ihren Gesamtbereich oder für mehrere Kirchenkreise gemeinsam verbindliche Regelungen trifft oder Maßnahmen anordnet.

Mit dem geplanten § 7a weiteten Sie die Rechte der Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Werden Angelegenheiten durch die Landeskirche für die Kirchengemeinden und anderen nachgeordneten Körperschaften sowie die weiteren juristischen Personen verbindlich geregelt, bleibt in der individuellen Dienststelle für Mitbestimmung kein Raum, da die Dienststelle an die Weisung bzw. Anordnung der Landeskirche gebunden ist. Dies kann an zwei Beispielen illustriert werden:

- 1) In nahezu allen Landeskirchen wird die Anwendung einheitlicher Software von den Landeskirchen entschieden. Eine Mitbestimmung in der individuellen Dienststelle durch deren Mitarbeitervertretung nach § 40

ist daher nicht möglich. Dies gilt um so mehr, da es sich bei § 40 um Fälle der uneingeschränkten Mitbestimmung handelt, in der die Mitarbeitervertretungen neben Rechtseinwänden auch Sachargumente vortragen können. Die Dienststellenleitungen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise können bei verbindlichen Vorgaben der Landeskirchen aber weder rechtliche noch sachliche Diskussionen mit ihren Mitarbeitervertretungen führen.

- 2) Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für alle 20 Gliedkirchen der EKD durch einen gemeinsamen Präventionsvertrag geregelt. Auch hier ginge eine Mitbestimmung nach § 40 Buchstabe a (Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes) ins Leere, da die Dienststellen zur Umsetzung des Präventionsvertrages verpflichtet sind.

Dass Sie bei dieser Rechts- und Sachlage den Gesamtausschuss als Mitbestimmungspartner wählen, weitet daher die Mitbestimmungsrechte aus. Dieser Ansatz ist auch in anderen Gliedkirchen gewählt worden, z.B. in der Ev.-Luth. in Bayern.

Das Argument des vkm-rwl, derartige Kompetenzen dürften einen Gesamtausschuss nach § 55 nicht zugewiesen werden, ist nichtzutreffend. Bereits bei den Vorarbeiten zum Ursprungsentwurf des Gesetzes Anfang der neunziger Jahre war es den Landeskirchen wichtig, die Aufgaben für Gesamtausschüsse nicht abschließend zu regeln. Dies spiegelt der aktuelle nicht abschließende Katalog des § 55 MVG-EKD wider.

Es ist auch nicht zutreffend, dass Ihre beabsichtigte Regelung systemwidrig wäre. Vielmehr folgt sie der Intention des MVG-EKD derartige Angelegenheiten mitbestimmt zu regeln.

Weiterhin weist der vkm-rwl darauf hin, dass ein Mitglied in den Gesamtausschuss der Ev. Kirche von Westfalen durch die Mitarbeitervertretungen der Lippischen Landeskirche entsandt wird. Hier wird vom vkm-rwl kritisiert, dass ein Vertreter der Mitarbeiterschaft der Lippischen Landeskirche in Angelegenheiten der Ev. Kirche von Westfalen mitbestimmt. Dies stellt nach unserer Sicht kein Problem dar, da dem von der Lippischen Landeskirche entsandten Mitglied keine Sperrminorität oder ähnliches zusteht. Wenn man es als Problem erachtete, könnte man dies durch ein Mitwirkungsverbot an Mitbestimmungsangelegenheiten der Ev. Kirche von Westfalen im organisatorischen und sozialen Bereich lösen.

Wir hoffen, dass Ihnen diese kurze Stellungnahme weiterhilft und stehen Ihnen für ausführlichere Darlegung gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

i.A.


Detlef Fey

Anmerkung zur Stellungnahme des vkm rwl vom 17.9.2019 und der agmav vom 9.9.2017 zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum MVG.EKD

Nach der Novellierung des MVG.EKD im Jahr 2018 plant die EKvW, auch das Ausführungsgesetz zum MVG.EKD anzupassen. Eine inhaltliche Änderung ist zudem in Gestalt eines neu einzuführenden § 7a AGMVG vorgesehen: Hiernach sollen die in § 55 MVG.EKD geregelten Aufgaben des Gesamtausschusses erweitert werden. Neben den originären Aufgaben des § 55 MVG.EKD soll der Gesamtausschuss dann bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, welche die gesamte Landeskirche oder zumindest mehrere Kirchenkreise betreffen, ein echtes Mitbestimmungsrecht erhalten. Dieses soll sich auf alle im Katalog des § 40 MVG.EKD aufgeführten Fälle erstrecken. Zusätzliche Voraussetzung ist allerdings, dass die jeweiligen Angelegenheiten nicht durch die einzelnen Kirchenkreise selber geregelt werden können – dies muss das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss zuvor feststellen.

Damit bestehen also hohe Anforderungen für eine Kompetenzverlagerung von den einzelnen Mitarbeitervertretungen auf den Gesamtausschuss. Der Gesamtausschuss darf echte Mitbestimmung nur in Fällen ausüben, in denen dies zwingend geboten ist und dieses zwingende Bedürfnis auch vorher festgestellt wurde. Diese in die neue Regelung eingebauten Hürden untermauern, dass sich die EKvW über die möglichen Risiken im Hinblick auf die Mitwirkungsrechte der einzelnen Mitarbeitervertretungen bei den zweifellos wesentlichen Angelegenheiten des § 40 MVG.EKD bewusst ist. Dies belegt auch die Tatsache, dass die übrigen Mitbestimmungsrechte des § 39 MVG.EKD absichtlich nicht in die neue Regelung einbezogen sind. Selbstverständlich ist auch, dass in Bezug auf echte Mitbestimmung in den nur die jeweilige Dienststelle bzw. den jeweiligen Kirchenkreis betreffenden Fragen alle Befugnisse bei der einzelnen, von den Mitarbeitenden gewählten MAV verbleiben. Das Selbstbestimmungsrecht der einzelnen Mitarbeitervertretungen wird durch § 7a AGMVG mithin nicht angetastet.

Generell ist eine Konzentration von Kompetenzen auf eine übergeordnete MAV bei dienststellenübergreifenden Themen gewollt, wie unter anderem schon die in § 6 MVG.EKD statuierte Möglichkeit der Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen zeigt. Erst recht aber gibt es im MVG.EKD keine Norm, die eine Delegation von Aufgaben explizit ausschließt. Es ist also nicht ersichtlich, warum der vkm rwl in § 7a AGMVG einen Verstoß gegen das Demokratieprinzip sieht: Die gem. § 54 MVG.EKD i.V.m. § 7 AGMVG in den Gesamtausschuss entsandten Personen sind allesamt gewählte MAV-Mitglieder. Der Gesamtausschuss ist somit nicht mehr und nicht weniger demokratisch legitimiert als eine Gesamtmitarbeitervertretung. Weder im kirchlichen noch im politischen Bereich ist das Demokratieprinzip so zu verstehen, dass jede einzelne Entscheidung in direkter Wahl gefällt werden muss – dies ist praktisch auch gar nicht möglich. Es reicht vielmehr aus, dass sich die Entscheidung im Sinne einer sog. Legitimationskette auf eine ursprüngliche Wahlentscheidung zurückführen lässt (hier: Mitarbeitender wählt nach geregelter Verfahren MAV→MAV entsendet gemäß ihrer ebenfalls geregelten Befugnisse Mitglieder in den Gesamtausschuss→der Gesamtausschuss entscheidet gemäß der ihm gesetzlich verliehenen Befugnisse).

Dass es unzulässig wäre, die Ausübung der Mitbestimmung gem. § 40 MVG.EKD in die Liste dieser Befugnisse mit aufzunehmen, lässt sich trotz der Bedenken des vkm rwl sowie des agmav Westfalen-Lippe nicht feststellen: Denn gem. § 55 MVG.EKD sollen dem

Gesamtausschuss „insbesondere“ die dort niedergelegten Aufgaben zugewiesen werden. Gem. § 54 I 2 MVG.EKD sollen die Einzelheiten dieser Aufgaben ausdrücklich durch die Gliedkirchen geregelt werden. Die Formulierung „insbesondere“ bedeutet, dass der Katalog des § 55 MVG.EKD keineswegs abschließend zu verstehen ist, sondern zumindest um vergleichbare Aufgaben ausgedehnt werden kann. Die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des § 40 MVG.EKD erscheint dabei auch durchaus vergleichbar mit den bisherigen Aufgaben des Gesamtausschusses nach § 55 MVG.EKD, da es jeweils um die Befassung mit grundlegenden, über den Einzelfall hinausreichenden Themen geht.

Im Übrigen spricht gerade die explizit vorbehaltlose Ermächtigung der Gliedkirchen, „Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses“ zu regeln dafür, dass diesbezüglich ein weiter Gestaltungsspielraum bestehen soll und dem Gesamtausschuss so auch bedeutende Entscheidungen anvertraut werden können. Es dürfte daher auch zulässig sein, die Kompetenzen des Gesamtausschusses sogar noch erheblicher als hier beabsichtigt zu erweitern, solange nicht ein absoluter Kernbereich der Kompetenzen der einzelnen Mitarbeitervertretung betroffen ist (ergo: wenn man z.B. den Gesamtausschuss über den individuellen Sozialplan einer individuellen Einrichtung bestimmen ließe). Ein derartiger Extremfall liegt hier aber aufgrund der einschränkenden Voraussetzungen eindeutig nicht vor (vgl. hierzu auch Baumann-Czichon, MVG-EKD, § 55 Rn. 1).

Über die neue Regelung wird so ein effizienteres, sinnvollerer Beteiligungsverfahren der Mitarbeitervertretungen etabliert: Die aufwendige Beteiligung jeder einzelnen Mitarbeitervertretung der EKvW wäre nicht mehr erforderlich, wegen der Mitwirkung je eines Vertreters aus den Kirchenkreisen bzw. jedenfalls aus den Gestaltungsräumen (vgl. § 1 der MVG-AusführungsVO zu Gesamtausschüssen) deren Einflussmöglichkeit aber weiterhin gewährleistet. Wird hierin vom vkm rwl dennoch ein Defizit an individueller MAV-Beteiligung gesehen, stellt sich die Frage, warum etwa eine einzelne kirchengemeindliche Mitarbeitervertretung überhaupt ein Interesse daran haben sollte, sich über ihren eigenen Wirkungskreis hinaus z.B. gem. § 40 a) MVG.EKD mit der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten zu befassen.

Dass die Bezeichnung „Ausschuss“ schon sprachlich – wie der vkm rwl offenbar meint – nur Gremien beschreibt, die beratend und unterstützend tätig werden, ist nicht überzeugend, weil auch nach bisheriger Regelung des § 55 MVG.EKD im Gesamtausschuss durchaus Entscheidungen gefällt worden sind – etwa diejenigen, ob Stellungnahmen i.S.v. § 55 d) MVG.EKD abgegeben werden oder nicht.

Den Bedenken des vkm rwl, dass im Falle einer Zustimmungsersetzung durch das Kirchengem. § 60 VI MVG.EKD in Mitbestimmungsfragen ein Gesamtausschuss nicht klageberechtigt sei, kann entgegen gehalten werden, dass in den allermeisten Fällen von Streitigkeiten über Mitbestimmungsangelegenheiten weiterhin gegen die jeweils einzelne (und unstreitig prozessfähige) Mitarbeitervertretung gem. § 60 I, VI MVG.EKD vorgegangen werden muss. Denn die Zuständigkeit des Gesamtausschusses ist nur unter der engen Voraussetzung des zwingenden Erfordernisses der Regelungsunfähigkeit der einzelnen Mitarbeitervertretung gegeben (s.o.).

Überdies ist zweifelhaft, ob die Argumentation des vkm rwl mit einer diesbezüglichen Entscheidung des Kirchengem. § 60 VI MVG.EKD aus dem Jahr 1996 (!) stichhaltig ist: Denn es ist wahrscheinlich, dass diese Rechtsprechung alsbald geändert werden wird, wenn dem Gesamtausschuss nun tatsächlich Rechte eingeräumt werden, über die vor dem Kirchengem. in der Praxis gestritten wird. Im Übrigen gehen aktuelle MVG-Kommentierungen aber auch unproblematisch bereits von einer Beteiligungsfähigkeit des Gesamtausschusses aus (u.a. Fey/Rehren, MVG.EKD, § 60 Rn. 2).

Angesichts der bisherigen, überwiegend beratend-unterstützenden Aufgaben des Gesamtausschusses dürften sich Rechtsstreitigkeiten mit dem Gesamtausschuss bislang in Grenzen gehalten haben, sodass die Frage nach der Klageberechtigung des Gesamtausschusses schlicht nicht besonders praxisrelevant war.

Auf die Kritik des vkm rwl, eine Mitbestimmung durch den Gesamtausschuss sei innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 38 III MVG.EKD aufgrund der ebenso langen Ladungsfrist für Gesamtausschuss-Sitzungen (vgl. § 4 MVG-AusführungsVO zu Gesamtausschüssen) praktisch unmöglich, ist zu erwidern, dass mittels § 7a S.3 AGMVG gerade eine Verlängerung der Frist vorsieht. Die Fristverlängerung ist bei Antrag der Mitarbeitervertretung obligatorisch, sodass der Gesamtausschuss in keinem Fall an der fristgemäßen Ausübung der Mitwirkung gehindert ist. Das bloße Stellen eines Antrags auf Fristverlängerung dürfte dabei keines Sitzungsbeschlusses bedürfen, weil mit einem solchen Antrag noch keine Sachentscheidung ergeht. Aus Klarstellungsgründen erscheint es aber sinnvoll zu bestimmen, wer genau den Antrag für den Gesamtausschuss stellen muss. Daher ist in den Entwurf in § 7a S.3 AGMVG aufgenommen worden, dass der Antrag auf Fristverlängerung von der oder dem Vorsitzenden des Gesamtausschusses zu stellen ist.

Geteilt werden kann die Kritik des vkm rwl allerdings hinsichtlich der Bezeichnung „unternehmensübergreifende Regelung“ in der Begründung des Änderungsentwurfs. Diese Formulierung ist unglücklich. Natürlich begreift sich die EKvW nicht als Unternehmen. Es genügt daher, ab sofort von „übergreifender Regelung“ zu sprechen.

Überhaupt sind die Ausführungen über Konzernbetriebsräte nur als Veranschaulichung zu verstehen – da das Betriebsverfassungsgesetz gem. § 118 II BetrVG auf die EKvW keine Anwendung findet, stellt sich die Frage nach Einführung eines „Konzernbetriebsrats“ nicht. Eben aufgrund der Nichtanwendbarkeit des BetrVG auf Religionsgemeinschaften steht es der EKvW aber frei, ihr Mitarbeitervertretungsrecht an den eigenen Anforderungen auszurichten – das beinhaltet auch die konkrete Ausgestaltung der Aufgaben des Gesamtausschusses.

In der Tat berechtigt ist der inhaltliche Einwand, dass nach aktueller Rechtslage auch ein Mitglied der Lippischen Landeskirche im Gesamtausschuss vertreten ist (§ 7 I, II AGMVG). Dass dieses Mitglied in nur für die EKvW relevanten Mitbestimmungsangelegenheiten mitentscheidet, ist von der neuen Regelung nicht beabsichtigt. Es ist daher bedenkenswert, das Ausschussmitglied der Lippischen Landeskirche von solchen Ausschussentscheidungen über Mitbestimmungsangelegenheiten auszuschließen, die nur die EKvW betreffen. Dies ist durch die Einfügung eines Satzes 4 in § 7a AGMVG passiert, der bestimmt, dass das Ausschussmitglied aus dem Bereich der Lippischen Landeskirche in den Angelegenheiten nach § 7a S.2 AGMVG kein Stimmrecht hat. Bei allen übrigen Entscheidungen i.S.v. § 55 MVG.EKD bleibt es – wie bisher – stimmberechtigt.

Entwurf

Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013

Vom ... November 2019

Die Landessynode beschließt folgendes Kirchengesetz:

§ 1 Änderungen

Das Ausführungsgesetz zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 20. November 2014 (KABl. 2014 S. 335) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 wird Buchstabe b) wie folgt gefasst:
„Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft, soweit sie der verfassungsrechtlichen Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit unterfallen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende sind nicht Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft im Sinne des Satzes 1 Buchstabe b).“
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Text wird Absatz 1.
 - b) Es wird folgender Absatz 2 ergänzt:
„(2) Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft können unter der Voraussetzung von § 5 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD eine gesonderte Mitarbeitervertretung bilden.“
3. § 4 wird aufgehoben.
4. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

“5a

(zu § 36a Absatz 2)

1Für mehrere benachbarte Dienststellen (§ 5 Absatz 2 MVG.EKD) von privatrechtlich organisierten Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. können durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG.EKD zwischen den beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Einigungsstelle für den Einzelfall oder eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. 2Ist eine Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 bzw. § 6a MVG.EKD gebildet worden, ist diese für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständig. 3Im Übrigen gilt § 36a Absatz 3 und 4 MVG.EKD entsprechend.“

5. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird der Verweis „(zu § 54 und 55)“ durch den Verweis „(zu § 54)“ ersetzt.
 - b) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„In der Evangelischen Kirche von Westfalen wird für den Bereich der Landeskirche und für den Bereich des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. je ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet.“
 - c) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„Werden für den Bereich der Lippischen Landeskirche Mitglieder entsandt, erstrecken sich die Aufgaben der Gesamtausschüsse auf die Mitarbeitervertretungen der Lippischen Landeskirche oder

auf die Mitarbeitervertretungen des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz im Gebiet der Lippischen Landeskirche haben.“

- d) In Absatz 5 werden die Worte „Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen“ durch die Worte „Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.“ ersetzt.

6. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

**„§ 7a
(zu § 55)**

1Die Gesamtausschüsse sind zuständig für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 MVG-EKD. Des Weiteren ist der Gesamtausschuss, der für den Bereich der Landeskirche gebildet wird, zuständig in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 40 MVG.EKD, die die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können und dies das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss feststellt. 3Das Verfahren der Mitbestimmung gemäß § 38 MVG.EKD gilt mit der Maßgabe, dass die Frist des § 38 Absatz 3 MVG.EKD auf Antrag der oder des Vorsitzenden des Gesamtausschusses von der Dienststellenleitung angemessen zu verlängern ist. 4In den Angelegenheiten nach Satz 2 hat das Ausschussmitglied aus dem Bereich der Lippischen Landeskirche kein Stimmrecht.“

7. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird Satz 1 wie folgt gefasst:

„(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig für die Evangelische Kirche von Westfalen, die ihr angehörenden kirchlichen Körperschaften, für Mitglieder des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz im Gebiet der Evangelischen Kirche von Westfalen haben sowie für andere kirchlichen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts und weitere Einrichtungen, die die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle beschlossen haben.“

- b) Absatz 6 wird wie folgt gefasst:

„Den Mitarbeitervereinigungen, in denen mindestens 1.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz in der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Lippischen Landeskirche haben, zusammengeschlossen sind, ist Gelegenheit zu geben, rechtzeitig Wahlvorschläge für den Beisitzer oder die Beisitzerin nach Absatz 1 Satz 4 zu machen.“

**§ 2
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AGMVG) vom 20. November 2014

<u>AGMVG vom 20.11.2014</u>	<u>AGMVG nach neuer Fassung</u>	<u>Begründung</u>
<p style="text-align: center;">§ 1 AGMVG (zu § 2 Absatz 2)</p> <p>Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht</p> <p>a) Pfarrer und Pfarrerinnen auf Lebenszeit oder im Probendienst (Entsendungsdienst), Vikare und Vikarinnen sowie Prediger und Predigerinnen,</p> <p>b) die Lehrenden an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft.</p>	<p style="text-align: center;">§ 1 AGMVG (zu § 2 Absatz 2)</p> <p>Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht</p> <p>a) Pfarrer und Pfarrerinnen auf Lebenszeit oder im Probendienst (Entsendungsdienst), Vikare und Vikarinnen sowie Prediger und Predigerinnen,</p> <p>b) Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft, soweit sie der verfassungsrechtlichen Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit unterfallen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende sind nicht Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft im Sinne des Satzes 1 Buchstabe b).</p>	<p>Der § 1 Buchstabe b des AGMVG soll wie angegeben konkretisiert werden.</p> <p>Zunächst werden diejenigen Lehrenden an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft von der Anwendung des MVG.EKD und des AGMVG ausgenommen, die Träger der verfassungsrechtlichen Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit gemäß Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes sind und somit weisungsungebunden tätig werden.</p> <p>Trotz der weiten Auslegung des Begriffs der „Lehrenden“ sind von den in Satz 1 genannten Lehrenden die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftlich Mitarbeitende abzugrenzen und werden wiederum von den genannten Gesetzen erfasst.</p> <p>Sie sind in den Grundordnungen der kirchlichen (Fach-)Hochschulen in gemeinsamen beziehungsweise ähnlichen und von den Gruppen der Professoren/-innen und der Verwaltung unterschiedlichen</p>

		<p>Statusgruppen zusammengefasst. Zudem weisen sie nach den Grundordnungen einen ähnlichen Bestand an Tätigkeiten auf, der durch die Dienstvorgesetzten mittels Weisungsrecht zu konkretisieren ist.</p> <p>Durch diese Gesetzesänderung soll dem Wunsch der Leitung der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe entsprochen werden, für die genannten Statusgruppen den Anwendungsbereich des MVG.EKD und des AGMVG zu klären.</p> <p>Schlussendlich wird durch diese Klärung eine Regelung geschaffen, die auch der Erfassung der Lehrenden durch das Personalvertretungsgesetz im staatlichen Recht entspricht.</p>
<p>§ 2 AGMVG (zu § 5 Absatz 1)</p> <p>(1) Werden auf Grund der Struktur kirchlicher Dienste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Kirchenkreises oder Verbandes mit Diensten in Kirchengemeinden oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landeskirche mit Diensten in Kirchenkreisen, Verbänden oder Kirchengemeinden beauftragt, können diese Mitarbeitergruppen unter der Voraussetzung von § 5 Absatz 1 Satz 1 MVG-EKD eine gesonderte</p>	<p>§ 2 AGMVG (zu § 5 Absatz 1)</p> <p>(1) Werden auf Grund der Struktur kirchlicher Dienste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Kirchenkreises oder Verbandes mit Diensten in Kirchengemeinden oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landeskirche mit Diensten in Kirchenkreisen, Verbänden oder Kirchengemeinden beauftragt, können diese Mitarbeitergruppen unter der Voraussetzung von § 5 Absatz 1 Satz 1 MVG-EKD eine gesonderte</p>	

<p>Mitarbeitervertretung bilden; das Verfahren wird in der Wahlordnung geregelt. Diese Mitarbeitervertretung nimmt die Aufgaben der Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung des Arbeitgebers sowie gegenüber der Dienststellenleitung der Dienststellen, in der die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig sind wahr.</p>	<p>Mitarbeitervertretung bilden; das Verfahren wird in der Wahlordnung geregelt. Diese Mitarbeitervertretung nimmt die Aufgaben der Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung des Arbeitgebers sowie gegenüber der Dienststellenleitung der Dienststellen, in der die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig sind wahr.</p> <p>(2) Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft können unter der Voraussetzung von § 5 Absatz 1 Satz 1 MVG.EKD eine gesonderte Mitarbeitervertretung bilden.</p>	<p>Mit dieser Regelung können für die Gruppe der genannten Mitarbeitenden eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden.</p>
<p>§ 4 AGMVG (zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)</p> <p>§ 10 Absatz 1 Buchstabe b erster Halbsatz MVG-EKD wird nicht angewendet.</p>	<p>§ 4 AGMVG wird aufgehoben</p>	<p>Mit der Novellierung des MVG.EKD ist die ACK-Klausel gestrichen worden. Für die Gliedkirchen ist eine Öffnungsklausel aufgenommen worden, nach der die Gliedkirchen die ACK-Klausel zur Anwendung bringen können. Da in der EKvW schon bisher die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung nicht durch die ACK-Klausel eingeschränkt wurde, soll von der Öffnungsklausel kein Gebrauch gemacht werden.</p>
	<p>§ 5a AGMVG (zu § 36a Absatz 2)</p> <p>1Für mehrere benachbarte Dienststellen (§ 5</p>	<p>Mit der Novellierung des MVG.EKD sind verbindliche Einigungsstellen in das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht aufgenommen</p>

	<p>Absatz 2 MVG.EKD) von privatrechtlich organisierten Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. können durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG.EKD zwischen den beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Einigungsstelle für den Einzelfall oder eine ständige Einigungsstelle gebildet werden.</p> <p>²Ist eine Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 bzw. § 6a MVG.EKD gebildet worden, ist diese für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständig. ³Im Übrigen gilt § 36a Absatz 3 und 4 MVG.EKD entsprechend.</p>	<p>worden. Darüber hinaus können nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.</p> <p>Mit dem vorgelegten Entwurf zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD wird von dieser Öffnungsklausel für die kirchlichen Körperschaften kein Gebrauch gemacht. Zunächst soll abgewartet werden, inwieweit überhaupt von dem Instrument der Einigungsstelle vor Ort durch Anträge der Mitarbeitervertretungen oder der Dienststellenleitungen Gebrauch gemacht wird. Sinn und Zweck der Einigungsstelle ist es, bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung vor Ort eine Einigung zu erzielen. Unabhängig davon bleibt die Zuständigkeit der entsprechenden Kirchengerichte unberührt. Die Einrichtung von Einigungsstellen für mehrere Dienststellen widerspricht dem Prinzip, dass die Einigungsstelle Streitigkeiten vor Ort beilegen soll. Eine gliedkirchliche Regelung, nach der derartige gemeinsame Einigungsstellen gebildet werden können, erscheint nicht erforderlich.</p> <p>Bei den privatrechtlich organisierten Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. in Holding- oder</p>
--	--	---

		<p>Konzernstrukturen besteht dagegen ein sehr hohes Interesse, von der Möglichkeit gemeinsamer Einigungsstellen für mehrere Dienststellen bilden zu können, Gebrauch zu machen. Daher wird mit dem § 5a AGMVG den privatrechtlich organisierte Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. diese Möglichkeit eröffnet.</p>
<p>§ 7 AGMVG (zu § 54 und 55)</p> <p>(1) ₁Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 MVG.EKD wird in der Evangelischen Kirche von Westfalen für den Bereich der Landeskirche und für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen je ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet. ₂Für den Bereich der Lippischen Landeskirche kann in die beiden Gesamtausschüsse je ein Mitglied entsandt werden.</p>	<p>§ 7 AGMVG (zu § 54)</p> <p>(1) ₁In der Evangelischen Kirche von Westfalen wird für den Bereich der Landeskirche und für den Bereich des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. je ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet. ₂Für den Bereich der Lippischen Landeskirche kann in die beiden Gesamtausschüsse je ein Mitglied entsandt werden.</p>	<p>Der § 7 AGMVG soll zukünftig nur noch die Bildung der Gesamtausschüsse regeln und wird somit auf die Umsetzung von § 54 MVG.EKD begrenzt.</p> <p>Mithin wird der Bezug zu den Aufgaben nach § 55 MVG.EKD in Absatz 1 Satz 1 gestrichen. Der Zuständigkeitsbereich der Gesamtausschüsse wird durch den neuen § 7a des AGMVG normiert.</p> <p>Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission e. V. hat sich mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zu dem Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. zusammengeschlossen. Dieser Zusammenschluss wirkt sich auch auf die Bildung der Gesamtausschüsse aus, sodass hier eine redaktionelle Anpassung erforderlich ist.</p>

<p>(2)₁ Der Gesamtausschuss für den Bereich der Landeskirche besteht aus bis zu 14 Mitgliedern. ₂ Der Gesamtausschuss für den Bereich der Diakonie besteht aus bis zu 15 Mitgliedern. ₃ Werden für den Bereich der Lippischen Landeskirche Mitglieder entsandt, erstrecken sich die Aufgaben der Gesamtausschüsse auf die Mitarbeitervertretungen der Lippischen Landeskirche oder auf die Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes der Lippischen Landeskirche.</p> <p>(3) Die Gesamtausschüsse werden jeweils bis zum 30. September des Jahres gebildet, in dem die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.</p> <p>(4) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.</p>	<p>(2)₁ Der Gesamtausschuss für den Bereich der Landeskirche besteht aus bis zu 14 Mitgliedern. ₂ Der Gesamtausschuss für den Bereich der Diakonie besteht aus bis zu 15 Mitgliedern. ₃ Werden für den Bereich der Lippischen Landeskirche Mitglieder entsandt, erstrecken sich die Aufgaben der Gesamtausschüsse auf die Mitarbeitervertretungen der Lippischen Landeskirche oder auf die Mitarbeitervertretungen des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz im Gebiet der Lippischen Landeskirche haben.</p> <p>(3) Die Gesamtausschüsse werden jeweils bis zum 30. September des Jahres gebildet, in dem die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.</p> <p>(4) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.</p>	<p>Der genannte Zusammenschluss wirkt sich auch auf die Bildung der Gesamtausschüsse aus, sodass hier eine redaktionelle Anpassung erforderlich ist.</p>
---	---	--

<p>(5) Weitere Einzelheiten zur Anwendung und Ergänzung können von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen im Benehmen mit den Gesamtausschüssen durch Ausführungsbestimmungen geregelt werden.</p>	<p>(5) Weitere Einzelheiten zur Anwendung und Ergänzung können von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. im Benehmen mit den Gesamtausschüssen durch Ausführungsbestimmungen geregelt werden.</p>	<p>Der genannte Zusammenschluss wirkt sich auch auf die Bildung der Gesamtausschüsse aus, sodass hier eine redaktionelle Anpassung erforderlich ist.</p>
	<p>§ 7a AGMVG (zu § 55)</p> <p>1Die Gesamtausschüsse sind zuständig für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 MVG.EKD. 2Des Weiteren ist der Gesamtausschuss, der für den Bereich der Landeskirche gebildet wird, zuständig in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 40 MVG.EKD, die die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können und dies das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit</p>	<p>Der Zuständigkeitsbereich der Gesamtausschüsse wird in Umsetzung des § 55 MVG.EKD durch den neuen § 7a des AGMVG normiert. Dieser erfasst in Satz 1 für die Gesamtausschüsse zunächst die Zuständigkeiten nach § 55 MVG.EKD. In Satz 2 wird der Zuständigkeitsbereich des für den Bereich der Landeskirche gebildeten Gesamtausschusses geregelt. Dieser wird durch ein echtes Mitbestimmungsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ergänzt, die erstens die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen, zweitens nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können</p>

	<p>dem Gesamtausschuss feststellt. ³Das Verfahren der Mitbestimmung gemäß § 38 MVG.EKD gilt mit der Maßgabe, dass die Frist des § 38 Absatz 3 MVG.EKD auf Antrag der oder des Vorsitzenden des Gesamtausschusses von der Dienststellenleitung angemessen zu verlängern ist. ⁴In den Angelegenheiten nach Satz 2 hat das Ausschussmitglied aus dem Bereich der Lippischen Landeskirche kein Stimmrecht.</p>	<p>und drittens in denen eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine unternehmensübergreifende Regelung besteht. Die Möglichkeit einer solchen Zuständigkeitserweiterung ist nach dem Wortlaut „insbesondere“ in § 55 MVG.EKD gegeben und orientiert sich an dem Zuständigkeitsbereich der Konzernbetriebsräte gemäß § 58 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes.</p> <p>Das Ziel dieses Änderungsgesetzes ist es, die Mitbestimmung der Mitarbeiter mittels einer Verfahrenseffektivierung sinnvoll zu organisieren und zu stärken. So würde etwa bei der Einführung von landeskirchenweiten IT-Strategien die Beteiligung aller kreiskirchlichen und gegebenenfalls kirchengemeindlichen Mitarbeitervertretungen durch die Betrauung des Gesamtausschusses mit echten Mitbestimmungsrechten abgelöst.</p> <p>Die Zweiwochenfrist des § 38 Absatz 3 MVG.EKD ist auf die Gegebenheiten der Mitbestimmung vor Ort abgestimmt. Erhält der Gesamtausschuss in den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ein</p>
--	---	--

		<p>Mitbestimmungsrecht, so ersetzt dies die Mitbestimmung vor Ort. Schätzt der Gesamtausschuss den Zeitaufwand für den Abstimmungs- und Informationsbedarf so ein, dass die vorgegebenen zwei Wochen nicht ausreichen, <u>muss</u> die Dienststelle die Frist <u>angemessen verlängern</u>. Für die Mitbestimmung vor Ort ist in § 38 Absatz 3 Satz 4 MVG.EKD vorgesehen, dass die Dienststellenleitung die Frist <u>verlängern kann</u>. Da die Angelegenheiten nach § 7a Satz 2 ausschließlich die Evangelische Kirche von Westfalen betreffen hat das Mitglied aus der Lippischen Landeskirche kein Stimmrecht.</p>
<p>§ 8 AGMVG (zu § 58 Absatz 5)</p> <p>(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig für die Evangelische Kirche von Westfalen, die ihr angehörenden kirchlichen Körperschaften, das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen und dessen Mitglieder sowie für andere kirchliche Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts und weitere Einrichtungen, die die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle beschlossen haben. Sie besteht aus zwei Kammern mit je drei Mitgliedern, von denen</p>	<p>§ 8 AGMVG (zu § 58 Absatz 5)</p> <p>(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig für die Evangelische Kirche von Westfalen, die ihr angehörenden kirchlichen Körperschaften, für Mitglieder des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz im Gebiet der Evangelischen Kirche von Westfalen haben sowie für andere kirchlichen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts und weitere Einrichtungen, die die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle beschlossen haben.</p>	<p>In Absatz 1 und Absatz 6 werden redaktionelle Änderungen vorgenommen auf Grund des Zusammenschlusses der landeskirchlichen diakonischen Werke zum Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.</p>

<p>eines den Vorsitz führt. Eines der beisitzenden Mitglieder muss einer Dienststellenleitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG-EKD angehören. Das andere beisitzende Mitglied muss nach § 10 MVG-EKD in dieMitarbeitervertretung wählbar sein.</p> <p>(6) Den Mitarbeitervereinigungen, in denen mindestens 1.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke zusammengeschlossen sind, ist Gelegenheit zu geben, rechtzeitig Wahlvorschläge für den Beisitzer oder die Beisitzerin nach Absatz 1 Satz 4 zu machen.</p>	<p>(6) Den Mitarbeitervereinigungen, in denen mindestens 1.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz in der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Lippischen Landeskirche haben, zusammengeschlossen sind, ist Gelegenheit zu geben, rechtzeitig Wahlvorschläge für den Beisitzer oder die Beisitzerin nach Absatz 1 Satz 4 zu machen.</p>	
---	--	--

Übersicht über die Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (01.01.2019) mit Auswirkung auf das Ausführungsgesetz zum
MVG
A u s z u g

<u>Alte Fassung MVG.EKD (2013)</u>	<u>Neue Fassung MVG.EKD (2019)</u>	<u>Änderungen des Ausführungsgesetz</u>
<p align="center">§ 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) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und</p>	<p align="center">§ 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) ₁Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne</p>	<p align="center">§ 1 AGMVG (zu § 2 Absatz 2)</p> <p>Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht</p> <p>a) Pfarrer und Pfarrerinnen auf Lebenszeit oder im Probendienst (Entsendungsdienst), Vikare und Vikarinnen sowie Prediger und Predigerinnen,</p> <p>b) Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft, soweit sie der verfassungsrechtlichen Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit unterfallen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, hauptberufliche Dozentinnen und Dozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende sind nicht Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher</p>

<p>Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.</p>	<p>dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. ²Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.</p>	<p>Trägerschaft im Sinne des Satzes 1 Buchstabe b).</p>
<p style="text-align: center;">§ 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>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. ³Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 AGMVG</p> <p>wird aufgehoben</p>

<p>Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind. (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind, c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>	<p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die a. infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, b. am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind, c. zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, d. als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind, e. als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.</p>	
<p>§ 36a Einigungsstelle (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch</p>	<p>§ 36a Einigungsstellen (1) ₁Auf Antrag der Mitarbeitervertretung</p>	<p>§ 5a AGMVG (zu § 36a Absatz 2) ₁Für mehrere benachbarte Dienststellen (§ 5</p>

<p>Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.</p> <p>(2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.</p>	<p>oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ³Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. ⁴Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. ⁵Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. ⁶Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.</p> <p>(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.</p> <p>(3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus je zwei</p>	<p>Absatz 2 MVG.EKD) von privatrechtlich organisierten Mitgliedern des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. können durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG.EKD zwischen den beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Einigungsstelle für den Einzelfall oder eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ²Ist eine Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 bzw. § 6a MVG.EKD gebildet worden, ist diese für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständig. ³Im Übrigen gilt § 36a Absatz 3 und 4 MVG.EKD entsprechend.</p>
--	---	--

	<p>beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. ²Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. ³Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.</p> <p>(4) ¹Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. ²Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. ³Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. ⁴Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu</p>	
--	--	--

	<p>berücksichtigen. 5Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.</p> <p>(5) 1Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. 2Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</p> <p>(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 54</p> <p style="text-align: center;">Bildung von Gesamtausschüssen</p> <p>(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.</p> <p>(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im</p>	<p style="text-align: center;">§ 54</p> <p style="text-align: center;">Bildung von Gesamtausschüssen</p> <p>(1) 1Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. 2Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 AGMVG (zu § 54)</p> <p>(1) 1In der Evangelischen Kirche von Westfalen wird für den Bereich der Landeskirche und für den Bereich des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. je ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet. 2Für den Bereich der Lippischen Landeskirche kann in</p>

<p>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>regeln die Gliedkirchen. (2) ¹Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. ²Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.</p>	<p>die beiden Gesamtausschüsse je ein Mitglied entsandt werden. (2) ¹Der Gesamtausschuss für den Bereich der Landeskirche besteht aus bis zu 14 Mitgliedern. ²Der Gesamtausschuss für den Bereich der Diakonie besteht aus bis zu 15 Mitgliedern. ³Werden für den Bereich der Lippischen Landeskirche Mitglieder entsandt, erstrecken sich die Aufgaben der Gesamtausschüsse auf die Mitarbeitervertretungen der Lippischen Landeskirche oder auf die Mitarbeitervertretungen des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., die ihren Sitz im Gebiet der lippischen Landeskirche haben. (3) Die Gesamtausschüsse werden jeweils bis zum 30. September des Jahres gebildet, in dem die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden. (4) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß. (5) Weitere Einzelheiten zur Anwendung und Ergänzung können von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonisches Werk Rheinland-</p>
---	--	--

		<p>Lippe e.V. im Benehmen mit den Gesamtausschüssen durch Ausführungsbestimmungen geregelt werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 55</p> <p style="text-align: center;">Aufgaben des Gesamtausschusses</p> <p>Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden: Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten, Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind, Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenossenschaft nach § 57.</p>	<p style="text-align: center;">§ 55</p> <p style="text-align: center;">Aufgaben des Gesamtausschusses</p> <p>Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p style="text-align: center;">§ 7a AGMVG (zu § 55)</p> <p>1Die Gesamtausschüsse sind zuständig für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 MVG.EKD.</p> <p>2Des Weiteren ist der Gesamtausschuss, der für den Bereich der Landeskirche gebildet wird, zuständig in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 40 MVG.EKD, die die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können und dies das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss feststellt. 3Das Verfahren der Mitbestimmung gemäß § 38 MVG.EKD gilt mit der Maßgabe, dass die Frist des § 38</p>

Synopse 2

	<p>beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie</p> <p>e. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57.</p>	<p>Absatz 3 MVG.EKD auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung angemessen zu verlängern ist.</p>
--	--	--