

S c h r e i b e n

des Landeskirchenamtes

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes

Hannover, 8. November 2023

Anliegend übersenden wir den vom Landeskirchenamt beschlossenen Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes einschließlich Begründung und Synopse.

Das Landeskirchenamt

In Vertretung:

Dr. Mainusch

Anlagen

Entwurf

Kirchengesetz zur Änderung des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1:

Das MVG-EKD-Anwendungsgesetz vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. S. 306), das zuletzt durch das Kirchengesetz vom 10. Dezember 2020 (Kirchl. Amtsbl. S. 192) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 2 wird folgender § 3 eingefügt:

§ 3 (zu § 5 Absatz 1 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Dienststellenteilen im Bereich der Landeskirche tätig sind, die durch Aufgabenbereich und Organisation oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 MVG-EKD nicht erfüllen, werden der Mitarbeitervertretung der Dienststelle der Landeskirche zugeordnet, die für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Aufgaben der Personalverwaltung wahrnimmt. ²Dasselbe gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienst in einem Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche ausüben und in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden oder im Bereich eines Kirchenkreises eingesetzt werden.

2. Der bisherige § 3 wird § 4 und wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird Satz 1 wie folgt gefasst:

„¹Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn in getrennten Mitarbeiterversammlungen die jeweiligen Mehrheiten der anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen sowie die oberste Dienstbehörde zustimmen.
 - b) In Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt gefasst:

„²Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen die jeweiligen Mehrheiten der anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen zustimmen.
3. Der bisherigen § 4 wird § 5 und in Satz 2 wird die Angabe „§ 3“ durch die Angabe „§ 4“ ersetzt.
4. Nach § 5 wird folgender § 6 eingefügt:

**„§ 6
(zu § 9 Absatz 2 MVG-EKD)
Wahlberechtigung**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behalten bei einer Überleitung in die landeskirchliche Anstellung das Wahlrecht in ihrer bisherigen Dienststelle, sofern sie dort durch Gestellung auch weiterhin ihren Dienst verrichten.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die in einem Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche stehen und durch Gestellung ihren Dienst in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden oder im Bereich eines Kirchenkreises ausüben, haben neben dem Wahlrecht in ihrer Beschäftigungsdienststelle auch ein Wahlrecht für die auf der Ebene der Landeskirche gebildete Mitarbeitervertretung, der sie zugeordnet sind.“

5. Der bisherige § 5 wird § 7 und in Absatz 1 wird in Satz 3 die Angabe „§ 3 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 4 Absatz 1“ und in Absatz 3 wird in Satz 2 die Angabe „§ 4 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 5 Absatz 1“ ersetzt.
6. Der bisherige § 6 wird § 8.
7. Nach § 8 wird folgender § 9 eingefügt:

**„§ 9
(zu § 55 MVG-EKD)
Aufgaben des Gesamtausschusses**

¹Zusätzlich zu den in § 55 MVG-EKD genannten Aufgaben ist der Gesamtausschuss der verfassten Kirche (§ 8 Absatz 3) zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten nach §§ 39 und 40 MVG-EKD, wenn das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss feststellt, dass ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss oder dass durch die Landeskirche Regelungen getroffen werden, die über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen und Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter entfalten. ²Die Frist nach § 38 Absatz 3 Satz 1 und 6, § 38 Absatz 4 Satz 1, nach § 47 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 1 und 2 MVG-EKD beträgt in diesen Fällen zwei Monate. ³§ 38 Absatz 5 MVG-EKD findet keine Anwendung. ⁴Die Zuständigkeiten der „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav)“ bleiben unberührt.“

8. Die bisherigen §§ 7 und 8 werden die §§ 10 und 11.

Artikel 2
Inkrafttreten

¹Dieses Kirchengesetz tritt am 1. August 2024 in Kraft. ²Artikel 1 Nummer 1 tritt nur in Kraft, wenn zu diesem Zeitpunkt die die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe inhaltsgleiche Regelungen beschlossen haben.

Hannover, den

Der Landesbischof
der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers

Meister

Begründung:

I. Allgemeines:

Die Änderung des Gesetzes umfasst im Wesentlichen die folgenden Änderungen:

1. Im Hinblick auf das in die Landessynode eingebrachte Kirchengesetz über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (DiakG) ist es notwendig auch eine Regelung zur mitarbeiterrechtlichen Vertretung der Diakon*innen, die in die landeskirchliche Anstellung übergeleitet werden sollen, in das landeskirchliche Anwendungsgesetz aufzunehmen.
2. Es soll für die Dienststellen(teile) der Landeskirche, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und die nicht mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, von denen mindestens drei wählbar sind, eine Vertretungslücke geschlossen werden. Es soll mit dieser Regelung auch eine Garantie für eine mitarbeiterrechtliche Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in kleinen landeskirchlichen Einrichtungen tätig sind, geschaffen werden, die unabhängig von Mehrheiten der Mitarbeiterschaften und Zustimmung der Dienststellenleitungen ist.
3. Die dynamische und umfassende Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen führt dazu, dass vermehrt Maßnahmen erforderlich sind, die sich auf eine Vielzahl oder alle Dienststellen der Landeskirche auswirken. Synergetischer und effizienter ist es, wenn sich das Landeskirchenamt über derartige Maßnahmen mit einer Mitarbeitervertretung auf landeskirchlicher Ebene verständigt. Es wurde daher eine Regelung aufgenommen, die die Einführung einer landeskirchlichen Mitarbeitervertretung ermöglicht.

II. Zum Entwurf zur Änderung des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes im Einzelnen:

Zu Artikel 1 Nummer 1 – Einfügung des neuen § 3

1. Mitarbeiterrechtliche Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kleinen landeskirchlichen Einrichtungen (§ 3 Satz 1):

Mit der Neuaufnahme dieser Regelung in das landeskirchliche Anwendungsgesetz zum MVG-EKD soll für die Dienststellen(teile) der Landeskirche, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und die nicht mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, von denen mindestens drei wählbar sind, eine Vertretungslücke geschlossen werden. Es soll mit dieser Regelung auch eine Garantie für eine mitarbeiterrechtliche Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in kleinen landeskirchlichen Einrichtungen tätig sind, geschaffen werden, die unabhängig von Mehrheiten der Mitarbeiterschaften und Zustimmung der Dienststellenleitungen ist.

Nach dem bis zum 31.12.2019 geltenden konföderierten Mitarbeitervertretungsrecht bestand die Möglichkeit, dass diese Dienststellen(teile) aufgrund eines Beschlusses der Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung sich zu Dienststellen erklären konnten, so dass sie eine gemeinsame Mitarbeitervertretung mit anderen Dienststellen bilden konnten. Auf das alte Recht wollen wir zu diesem Zweck nicht wieder zurück. Zum einen ist das Verfahren, um bei einer

anderen Dienststelle zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (MAV) aufgenommen zu werden. Zum anderen wollen wir eine Vertretung nicht davon abhängig machen, dass die Dienststellen von einer anderen Dienststelle zur Bildung einer gemeinsamen MAV aufgenommen werden.

Denkbar wäre es auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MAV am Sitz des Rechtsträgers, also der MAV des Landeskirchenamtes, zuzuordnen. Dagegen spricht, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in den Betriebs des Landeskirchenamtes eingegliedert sind, sondern ihren Dienst in anderen landeskirchlichen Einrichtungen (Dienststellenteilen) ausüben, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Landeskirchenamt sind. Die MAV des Landeskirchenamtes ist für eine homogene Mitarbeiterschaft im Verwaltungsbereich zuständig und verfügt aus diesem Grund auch nur für diesen Bereich um eine umfassende Expertise.

Zweckmäßiger ist es daher, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MAV der Dienststelle zuzuordnen, in der auch die Personalverwaltung für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen wird. Dort ist ein Austausch zwischen den am Mitbestimmungsverfahren beteiligten Parteien direkt und persönlich möglich. Die Personalverwaltung für die landeskirchlichen Einrichtungen wird vom Haus kirchlicher Dienste (HKD) wahrgenommen. Eine Ausnahme besteht nur hinsichtlich der Personalverwaltung für die evangelischen Schulen, die vom Ev. Schulwerk wahrgenommen wird, sowie für die Loccumer Einrichtungen, die von der Kirchlichen Verwaltungsstelle Loccum verwaltet werden.

Die Bildung einer gemeinsamen MAV zwischen dem Haus kirchlicher Dienste und einigen größeren landeskirchlichen Einrichtungen, die nach § 5 Absatz 1 MVG-EKD als Dienststellen im Sinne des Gesetzes eine eigene MAV bilden können, wird seit langem praktiziert und hat sich bewährt.

Die MAV des HKD befindet sich in örtlicher unmittelbarer Nähe zu der personalverwaltenden Stelle der Anstellungsträgerin. Sie vertritt überdies eine große Vielzahl an Berufsgruppen und hat sich eine entsprechend breite umfassende Expertise angeeignet.

2. Mitarbeiterrechtliche Vertretung der Diakoninnen und Diakone bei einer Anstellung auf landeskirchlicher Ebene (§ 3 Satz 2):

Im Hinblick auf das in die Landessynode eingebrachte Kirchengesetz über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (DiakG) ist es notwendig in Satz 2 auch eine Regelung zu deren mitarbeiterrechtlichen Vertretung in das landeskirchliche Anwendungsgesetz aufzunehmen.

Die vorgeschlagene Regelung sieht vor, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienst in einem Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche ausüben und in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden oder im Bereich eines Kirchenkreises eingesetzt werden, ebenfalls der MAV der Dienststelle zugeordnet werden, bei der deren Personalverwaltung stattfindet. Es ist beabsichtigt, die Personalverwaltung für die Diakoninnen und Diakone dem Haus kirchlicher Dienste zu übertragen.

Durch die Anstellung bei der Landeskirche und der Gestellung der Diakoninnen und Diakone zu den Kirchenkreisen werden die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Funktionen auf die Landeskirche, vertreten durch das Landeskirchenamt, und die Kirchenkreise verteilt. Mitarbeitervertretungsrechtlich sind Diakoninnen und Diakone zwei Dienststellen zugeordnet, nämlich der Landeskirche und dem Kirchenkreis, in dem sie arbeiten. Das

Arbeitsverhältnis wird von und mit der Landeskirche begründet. Diese bleibt – alleiniger – Vertragspartnerin der Diakoninnen und Diakone. Für Maßnahmen, die den Inhalt sowie den Bestand des Arbeitsverhältnisses betreffen, ist die Landeskirche zuständig. Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses (Verteilung der Arbeitszeit, Lage des Erholungsurlaubs usw.) obliegt dem Kirchenkreis. Bezüglich ihrer Arbeitsleistung unterliegen die Diakoninnen und Diakone dem Weisungsrecht der Dienststellenleitungen der Kirchenkreise.

Wenn die Diakoninnen und Diakone bei der Landeskirche angestellt werden, fallen die Mitbestimmungstatbestände des § 42 MVG-EKD in die Zuständigkeit der Landeskirche. Soweit diese einer landeskirchlichen Dienststelle zugeordnet sind, werden sie in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten von der zuständigen MAV der landeskirchlichen Dienststelle vertreten.

Dieses würde jedoch nicht für die landeskirchlich angestellten Diakoninnen und Diakone zutreffen, die im Rahmen von Gestellungsverträgen in den Kirchenkreisen beschäftigt werden. Diese gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchenkreise (§ 2 Absatz 3 MVG-EKD). Die Mitbestimmungsangelegenheiten, die die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses (Verteilung der Arbeitszeit, Lage des Erholungsurlaubs usw.) unterliegen der Mitbestimmung durch die MAV der Kirchenkreise.

Aufgrund der Öffnungsklausel des § 5 Absatz 1 Satz 2 MVG-EKD wäre es möglich, für die Diakoninnen und Diakone eine Berufsgruppen-MAV auf der Ebene der Landeskirche zu bilden. Diese Möglichkeit erscheint vor dem Hintergrund, dass damit die verschiedenen Berufsgruppen immer weiter auseinanderdriften, nicht sachgerecht.

Denkbar wäre es auch die Diakoninnen und Diakone der der MAV am Sitz des Rechtsträgers, also der MAV des Landeskirchenamtes, zuzuordnen. Dagegen spricht, dass sie nicht in den Betrieb des Landeskirchenamtes eingegliedert sind. Sondern sie werden vielmehr in dem gesamten Bereich der Landeskirche eingesetzt. Dieses findet sich auch wieder in dem Grundgedanken des § 18 Abs. 2 Buchst. b MVG-EKD, nach dem ihre Mitgliedschaft in der MAV in diesem Fall ruhen würde.

Auch wenn sie nicht in den Betrieb eingegliedert sind, benötigen sie für alle mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, die ihr Grunddienstverhältnis mit der Landeskirche betreffen, eine Vertretung durch eine MAV.

Es sprechen aus den o. g. Gründen keine zwingenden Gründe dafür, die Diakoninnen und Diakone der MAV des LKA zuzuordnen. Stattdessen erscheint es zweckmäßiger, die Diakoninnen und Diakone der MAV der Dienststelle zuzuordnen, in der die Personalverwaltung stattfindet. Das ist die MAV des HkD.

Dadurch dass die beim HkD beschäftigten Diakoninnen und Diakone bereits seit langem von der MAV des HkD vertreten werden, ist eine Expertise für diese Berufsgruppe bei der MAV bereits vorhanden. Für die MAV des HkD spricht außerdem, dass perspektivisch ist zur Nutzung von Synergieeffekten, zur Verschlankung der Verwaltungsstrukturen sowie zur einheitlichen Praxis und Rechtsanwendung vorgesehen ist, dass die Verwaltung aller landeskirchlichen Einrichtungen im Haus kirchlicher Dienste zusammengezogen wird. Zukunftsweisend ist es daher, jetzt schon die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MAV des HkD zuzuordnen.

Die Gewährleistung des aktiven und passiven Wahlrechts für die MAV auf Ebene der Landeskirche wird in dem mit Artikel 1 Nummer 4 neu eingefügten § 6 dieses Gesetzes geregelt.

Zu Artikel 1 Nummer 2 – Änderung des § 4:

Durch die Einfügung des neuen § 3 wird der bisherige § 3 zu § 4.

Zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (MAV) ist bislang erforderlich, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Mitarbeiterversammlung zustimmt. In der Praxis zeigt sich häufiger, dass in den entsprechenden Mitarbeiterversammlungen nicht die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwesend ist, so dass diese Beschlüsse mangels der erforderlichen Mehrheit nicht wirksam gefasst werden können.

Im Rahmen der Novellierung des MVG-EKD ist eine Änderung des § 5 MVG-EKD vorgesehen. Die Änderung soll im November 2023 von der EKD-Synode beschlossen werden. Es wird durch die Änderung künftig auf die Mehrheit der anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestellt.

Die bisherige Regelung in MVG-EKD-AnwG soll an den neuen Wortlaut des MVG-EKD angepasst werden.

Es ist unbedingt notwendig, dass die die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe inhaltsgleiche Änderungen in ihren Anwendungsgesetzen zum MVG-EKD ebenfalls vornehmen, damit diakonische Einrichtungen, die in verschiedenen Regionen der unterschiedlichen Landeskirchen liegen weiterhin eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden können. Eine anschließende Abstimmung mit den anderen Kirchen war aus Zeitgründen nicht mehr möglich. Eine Beschlussfassung in der Herbstsynode 2024 ist jedoch zu spät, weil bereits im Oktober 2024 die Wahlvorbereitungen für die MAV-Wahlen im Frühjahr 2025 beginnen.

Diese Regelungen sollen daher nur in Kraft treten, wenn zu diesem Zeitpunkt die die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe inhaltsgleiche Regelungen beschlossen haben.

Zu Artikel 1 Nummer 3 – Redaktionelle Änderung des § 5:

Der bisherige § 4 wird § 5. Die redaktionelle Änderung in Satz 2 ist aufgrund der Verschiebung der Nummerierung der §§ erforderlich.

Zu Artikel 1 Nummer 4 – Einfügung des neuen § 6:

Im Hinblick auf das in die Landessynode eingebrachte Kirchengesetz über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (DiakG) soll diese Regelung in das Gesetz eingefügt werden.

Zu Absatz 1:

Die Diakoninnen und Diakone haben derzeit für die bei den Kirchenkreisen gebildeten Mitarbeitervertretungen das aktive und das passive Wahlrecht. Eine Vielzahl von Diakoninnen und Diakonen gehören den örtlichen Mitarbeitervertretungen an. Mit der Überleitung in den Dienst der Landeskirche würde eine Lücke im Wahlrecht für die örtliche MAV bei den Kirchenkreisen entstehen. Eine Lücke im Wahlrecht würde zu einem

Ausschluss der Diakoninnen und Diakone aus der MAV der Kirchenkreise aufgrund des Verlusts des Wahlrechts führen. Die Regelung in Absatz 1 soll sicherstellen, dass durch die Überleitung und anschließende Gestellung keine Lücke im Wahlrecht zur MAV entsteht. Die Diakoninnen und Diakone sollen weiterhin ohne Unterbrechung der Mitarbeitervertretung bei ihrer Beschäftigungsdienststelle angehören können.

Zu Absatz 2:

Mit der Regelung in Absatz 2 soll gesetzlich festgeschrieben werden, dass gestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben der Wahlberechtigung in der Beschäftigungsdienststelle auch aktives und passives Wahlrecht für die bei der Landeskirche gebildete Mitarbeitervertretung (s. Ausführungen zu § 3 MVG-EKD-AnwG) haben.

Mitarbeitervertretungsrechtlich sind Diakoninnen und Diakone bei einer Anstellung auf der landeskirchlichen Ebene mit Gestellung für den konkreten Dienst in einem Kirchenkreis zwei Dienststellen zugeordnet, nämlich der Landeskirche und dem Kirchenkreis, in dem sie arbeiten. Wenn die Diakon*innen bei der Landeskirche angestellt werden, fallen die Mitbestimmungstatbestände des § 42 MVG-EKD in die Zuständigkeit der Landeskirche. Soweit diese einer landeskirchlichen Dienststelle zugeordnet sind, werden sie in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten von der zuständigen MAV der landeskirchlichen Dienststelle vertreten. Durch die Gestellung zu einem Kirchenkreis oder einer anderen Körperschaft werden Diakoninnen und Diakone dort eingestellt im Sinne von § 42 Buchst. a MVG-EKD. Eine Einstellung bei dem Beschäftigungsarbeitgeber liegt vor, weil die Diakoninnen und Diakone in den jeweiligen Betrieb eingegliedert werden, um nach Weisung der Dienststellenleitung deren Zwecke zu verfolgen und den kirchlichen Auftrag (mit) zu erfüllen. Außerdem unterliegen auch die Mitbestimmungsangelegenheiten, die die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses (Verteilung der Arbeitszeit, Lage des Erholungsurlaubs usw.) der Mitbestimmung durch die MAV der Kirchenkreise.

Aus § 2 Abs. 3 MVG-EKD folgt, dass nicht nur die Einstellung der Diakoninnen und Diakone beim Kirchenkreis der Mitbestimmung der dortigen Mitarbeitervertretung unterliegt. Vielmehr werden die Diakoninnen und Diakone dort auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes mit der Folge, dass sie dort aktives und passives Wahlrecht genießen.

Um sicherzustellen, dass diese doppelte Zuordnung nicht mit einem Verlust von Beteiligungsrechten und dem Auftreten von Beteiligungslücken verbunden ist, soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein doppeltes Wahlrecht zustehen: zu einer Mitarbeitervertretung auf Ebene der Landeskirche einerseits und zur Mitarbeitervertretung des jeweiligen Kirchenkreises andererseits. Daraus ergibt sich zugleich die Wählbarkeit zu beiden Gremien.

Zu Artikel 1 Nummer 5 – Redaktionelle Änderung des § 7:

Der bisherige § 4 wird § 5. Die redaktionelle Änderungen sind aufgrund der Verschiebung der Nummerierung der §§ notwendig.

Zu Artikel 1 Nummer 6- Redaktionelle Änderung des § 8:

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung aufgrund der Verschiebung der Nummerierung der §§.

Zu Artikel 1 Nummer 7 – Einfügung des neuen § 9

Die dynamische und umfassende Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen führt dazu, dass vermehrt Maßnahmen erforderlich sind, die sich auf eine Vielzahl oder alle Dienststellen der Landeskirche auswirken. Oftmals handelt es sich um Maßnahmen, die zwar der Mitbestimmung bedürfen (Einführung neuer Software, Umsetzung staatlicher Verordnungen mit Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz) oder die im Wege einer Dienstvereinbarung vereinbart werden müssen (Dienstradleasing, Leistungsentgelt, Telearbeit), die aber aufgrund der politischen Zielsetzung oder (tarif-) rechtlicher Vorgaben keine oder nur sehr begrenzte abweichende Regelungen zulassen. Nach dem geltenden Recht muss die Mitbestimmung derzeit mit allen rund 40 Mitarbeitervertretungen durchgeführt werden. Dieses ist unbefriedigend, zumal sowohl für die Dienststellenleitungen als auch für die Mitarbeitervertretungen eine hohe Anforderung darin liegt, sich mit der jeweiligen Regelungsmaterie eingehend zu befassen und sich inhaltlich darüber zu verständigen. Synergetischer und effizienter ist es, wenn sich das Landeskirchenamt über derartige Maßnahmen mit einer Mitarbeitervertretung auf landeskirchlicher Ebene verständigt.

Die Aufgaben einer landeskirchlichen MAV würde dauerhaft der jeweils amtierende Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen übernehmen. Dieses ist durch die örtlichen Mitarbeitervertretungen gewählt und damit legitimiert. Er verfügt zudem über einen hohen Sachverstand. Der Gesamtausschuss ist bereit, diese Zuständigkeit zu übernehmen.

Der Gesamtausschuss soll anstelle der örtlichen Mitarbeitervertretungen zuständig sein, wenn

- ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss
- wenn durch die Landeskirche Regelungen mit Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiter*innen getroffen werden, die über den Zuständigkeitsbereich einer MAV oder einer Gesamt-MAV hinausgehen und
- dieses das LKA im Einvernehmen mit dem GA feststellt.

Für alle Beteiligungstatbestände ist einheitlich eine Frist von 2 Monaten vorgesehen.

Der Gesamtausschuss übt die Mitbestimmung in eigener Zuständigkeit anstelle der örtlichen Mitarbeitervertretungen aus.

Aufgrund der Stellungnahmen der „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav)“ und des Diakonischen Werkes evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. haben wir klarstellend aufgenommen, dass diese Regelung nur für den bei der Landeskirche gebildeten Gesamtausschuss, der diese Regelung sehr befürwortet, gilt und die Zuständigkeiten der agmav unberührt bleiben.

Zu Artikel 1 Nummer 8 Redaktionelle Änderung der §§ 10,11:

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung aufgrund der Verschiebung der Nummerierung der §§.

Zu Artikel 2:

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. August 2024.

Artikel 1 Nummer 1 am 1. August 2024 nur in Kraft, wenn zu diesem Zeitpunkt die die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe inhaltsgleiche Regelungen beschlossen haben.

Es ist unbedingt notwendig, dass die die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe inhaltsgleiche Änderungen in ihren Anwendungsgesetzen zum MVG-EKD ebenfalls vornehmen, damit diakonische Einrichtungen, die in verschiedenen Regionen der unterschiedlichen Landeskirchen liegen weiterhin eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden können. Eine anschließende Abstimmung mit den anderen Kirchen war aus Zeitgründen nicht mehr möglich. Eine Beschlussfassung in der Herbstsynode 2024 ist jedoch zu spät, weil bereits im Oktober 2024 die Wahlvorbereitungen für die MAV-Wahlen im Frühjahr 2025 beginnen.

SYNOPSIS ZUR ÄNDERUNG DES MVG-EKD-ANWENDUNGSGESETZES

<p>Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD- AnwG)</p> <p>Vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. S. 306), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 10. Dezember 2020 (Kirchl. Amtsbl. S. 192)</p>	<p>Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des MVG-EKD- Anwendungsgesetzes</p> <p>Vom...</p>	<p>Begründung/Anmerkungen</p> <p>= Änderungen in blauer Schrift</p>
<p>§ 1 (zu § 1 MVG-EKD)</p> <p><i>- keine Änderung -</i></p>		
<p>§ 2 (zu § 2 Absatz 1 MVG-EKD)</p> <p><i>- Keine Änderung -</i></p>		

	<p style="text-align: center;">§ 3 (zu § 5 Absatz 1 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p> <p>1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Dienststellenteilen im Bereich der Landeskirche tätig sind, die durch Aufgabenbereich und Organisation oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 MVG-EKD nicht erfüllen, werden der Mitarbeitervertretung der Dienststelle der Landeskirche zugeordnet, die für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Aufgaben der Personalverwaltung wahrnimmt. 2Dasselbe gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienst in einem Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche ausüben und in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden oder im Bereich eines Kirchenkreises eingesetzt werden.</p>	Einfügung eines neuen § 3 (zu § 5 Absatz 1 MVG-EKD)
<p style="text-align: center;">§ 3 (zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 (zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p>	Redaktionelle und inhaltliche Änderung des § 4
<p>(1) 1Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen.</p>	<p>(1) 1Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn in getrennten Mitarbeiterversammlungen die jeweiligen Mehrheiten der anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen sowie die oberste Dienstbehörde zustimmen.</p>	

<p>(2)</p> <p>2 Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.</p>	<p>(2)</p> <p>2 Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen die jeweiligen Mehrheiten der anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen zustimmen.</p>	
<p>- Absatz 3 unverändert -</p>		
<p>§ 4</p> <p>(zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p>	<p>§ 5</p> <p>(zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p>	
<p>(1) 1Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. 2Für mehrere Kirchenkreise kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. 3Im Fall des Satzes 2 findet § 3 entsprechende Anwendung.</p>	<p>(1) 1Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. 2Für mehrere Kirchenkreise kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. 3Im Fall des Satzes 2 findet § 4 entsprechende Anwendung.</p>	<p>Redaktionelle Anpassung des § 5 aufgrund der Einfügung des neuen § 3</p>
<p><i>Absatz 2 unverändert</i></p>		

	<p style="text-align: center;">§ 6 (zu § 9 Absatz 2 MVG-EKD) Wahlberechtigung</p> <p>(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behalten bei einer Überleitung in die landeskirchliche Anstellung das Wahlrecht in ihrer bisherigen Dienststelle, sofern sie dort durch Gestellung auch weiterhin ihren Dienst verrichten.</p>	Einfügung eines neuen § 6 (zu § 9 Absatz 2 MVG-EKD)
	<p>(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die in einem Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche stehen und durch Gestellung ihren Dienst in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden oder im Bereich eines Kirchenkreises ausüben, haben neben dem Wahlrecht in ihrer Beschäftigungsdienststelle auch ein Wahlrecht für die auf der Ebene der Landeskirche gebildete Mitarbeitervertretung, der sie zugeordnet sind.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 5 (zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD) Einigungsstelle</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 (zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD) Einigungsstelle</p>	Redaktionelle Änderung notwendig durch Einfügung der neuen §§ 3 und 6.
<p>(1) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften und den Kirchenkreis werden anlassbezogen Einigungsstellen gebildet. ²Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. ³Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der betroffenen Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. ⁴Kommt eine</p>	<p>(1) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften und den Kirchenkreis werden anlassbezogen Einigungsstellen gebildet. ²Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 4 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. ³Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der betroffenen Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen</p>	

<p>Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengenicht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger Anwendung von § 100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. 5Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengenichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.</p>	<p>Vorsitzenden der Einigungsstelle. 4Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengenicht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger Anwendung von § 100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. 5Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengenichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.</p>	
<p><i>(2) - unverändert -</i></p>		
<p>(3) 1Mindestens ein beisitzendes Mitglied muss jeweils der betreffenden Dienststelle angehören. 2In den Fällen des § 4 Absatz 1 muss mindestens ein beisitzendes Mitglied einer der Dienststellen angehören, für die die gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet ist. 3Die Beteiligten können sich durch einen Beistand gemäß § 61 Abs. 4 MVG-EKD nur dann vertreten lassen, wenn dieser benanntes beisitzendes Mitglied ist.</p>	<p>(3) 1Mindestens ein beisitzendes Mitglied muss jeweils der betreffenden Dienststelle angehören. 2In den Fällen des § 5 Absatz 1 muss mindestens ein beisitzendes Mitglied einer der Dienststellen angehören, für die die gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet ist. 3Die Beteiligten können sich durch einen Beistand gemäß § 61 Abs. 4 MVG-EKD nur dann vertreten lassen, wenn dieser benanntes beisitzendes Mitglied ist.</p>	

<i>Absätze 4 bis 7 unverändert</i>		
§ 6 <i>(zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD)</i> Bildung von Gesamtausschüssen	§ 8 <i>(zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD)</i> Bildung von Gesamtausschüssen	Redaktionelle Änderung notwendig durch Einfügung der neuen §§ 3 und 6.
<i>- Inhalt des § unverändert -</i>		
	§ 9 <i>(zu § 55 MVG-EKD)</i> Aufgaben des Gesamtausschusses ¹ Zusätzlich zu den in § 55 MVG-EKD genannten Aufgaben ist der Gesamtausschuss der verfassten Kirche (§ 8 Absatz 3) zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten nach §§ 39 und 40 MVG-EKD, wenn das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss feststellt, dass ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss oder dass durch die Landeskirche Regelungen getroffen werden, die über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen und Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter entfalten. ² Die Frist nach § 38 Absatz 3 Satz 1 und 6, § 38 Absatz 4 Satz 1, nach § 47 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 1 und 2 MVG-EKD beträgt in diesen Fällen zwei Monate. ³ § 38 Absatz 5 MVG-EKD findet keine Anwendung. ⁴ Die Zuständigkeiten der „Arbeitsgemeinschaft der	Einfügung eines neuen § 9 (zu § 55 MVG-EKD)

	Mitarbeitervertretungen (agmav)“ bleiben unberührt.	
§ 7 Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften	§ 10 Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften	Redaktionelle Änderung notwendig durch Einfügung der neuen §§ 3,6 und 9.
- Inhalt des § unverändert -		
§ 8 Übergangsregelungen	§ 11 Übergangsregelungen	Redaktionelle Änderung notwendig durch Einfügung der neuen §§ 3,6 und 9.
- Inhalt des § unverändert -		