

S c h r e i b e n

des Landeskirchenamtes

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

Hannover, 15. Oktober 2020

Anliegend übersenden wir den vom Landeskirchenamt beschlossenen Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes. Wir beabsichtigen, diesen Gesetzentwurf in der nächsten Tagung der Landessynode einzubringen.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlage

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) wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Satz 1 werden vor dem Wort „Mitarbeiterschaften“ die Wörter „jeweiligen Mehrheiten der“ eingefügt und die Wörter „in getrennten Mitarbeiterversammlungen“ gestrichen.
2. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „gemeinsame“ gestrichen.
 - bb) In Satz 3 wird das Wort „geschäftsführenden“ durch das Wort „betroffenen“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Es wird folgender Satz 2 eingefügt: „² In den Fällen des § 4 Absatz 1 muss mindestens ein besitzendes Mitglied einer der Dienststellen angehören, für die die gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet ist.“
 - bb) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. November 2020 in Kraft.

Hannover, den

Der Landesbischof
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers
Meister

Begründung:

Der vorliegende Gesetzentwurf dient der Vereinfachung von Verfahrensregelungen, die sich im ersten Jahr der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) in den niedersächsischen Kirchen als schwer handhabbar erwiesen haben. In Abstimmung mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen werden daher die nachfolgenden Änderungen des landeskirchlichen Anwendungsgesetzes zum MVG vorgeschlagen. Diese sollen rückwirkend zum 1. November 2020 in Kraft treten, weil insbesondere die Nummer 1 des Gesetzentwurfs wichtig ist, um die im Frühjahr 2021 anstehenden Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen auch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie ungehindert vorbereiten zu können.

Zu Nr. 1:

Auch § 5 Abs. 2 des zum 31. 12. 2019 außer Kraft getretenen Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) sah die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen über den Bereich eines Kirchenkreises hinaus vor. Dem mussten neben der obersten Dienstbehörde auch die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. Dazu war jeweils die Mehrheit der anwesenden Beschäftigten *in der Mitarbeiterversammlung* notwendig. Analog galt dies auch für den Beschluss zur Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an. Nach § 5 Abs. 2 MVG-EKD ist allerdings neben dem Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen ein Beschluss der jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *in den Dienststellen* notwendig. Eine Mehrheit der in der Mitarbeiterversammlung Anwesenden reicht nicht mehr aus. Nach der Regelung in § 3 MVG-EKD-Anwendungsgesetzes muss eine Abstimmung über die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mehrerer Dienststellen *in getrennten Mitarbeiterversammlungen* erfolgen. Die Regelung schränkt die Regelung des § 5 Absatz 2 MVG ein, sodass Abstimmung in anderer Weise, z. B. im schriftlichen Verfahren, danach nicht möglich ist.

Diese Mitarbeiterversammlungen können während der Corona-Pandemie in vielen Dienststellen und Einrichtungen nicht durchgeführt werden. In den Kirchenkreisen ist die Regelung zudem auch nach dem Ende der Corona-Pandemie nicht praktikabel. Nach den Erfahrungen in der Praxis nimmt in der Regel nicht die Mehrheit der Beschäftigten an einer Mitarbeiterversammlung teil, oder es sind auch entsprechende Räumlichkeiten nicht vorhanden. Aus diesen Gründen kann die erforderliche Mehrheit der Mitarbeiterschaft, die für die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung erforderlich ist, nicht erreicht werden. Gleiches gilt für den eventuellen schriftlichen Widerruf mit dem Ziel der Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung ab Beginn der nächsten Wahlperiode (§ 5 Abs. 6 MVG-EKD).

Aus diesen Gründen soll die Änderung nicht nur befristet für die Zeit der Corona-Pandemie, sondern unbefristet gelten.

Zu Nr. 2.

a) Änderung des § 5 Absatz 1 MVG-EKD AnwG:

aa) Die Bildung anlassbezogener und die Bildung gemeinsamer Einigungsstellen widersprechen sich. Streitigkeiten im Rahmen des § 40 MVG-EKD, welche zur Anrufung der Einigungsstelle führen können, treten immer zwischen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung

auf Ebene des Kirchenkreises und einer einzelnen Dienststelle innerhalb des Kirchenkreises auf. Bei der Dienststelle kann es sich um den Kirchenkreis selbst, aber auch um eine Kirchengemeinde oder eine andere Einrichtung innerhalb des Kirchenkreises handeln. Da die Einigungsstellen immer anlassbezogen gebildet werden, kommt es aufgrund der bisherigen Regelung nicht zu der angestrebten Reduzierung der Anzahl der Einigungsstellen. Dies wäre nur möglich über die Bildung einer ständigen Einigungsstelle, welche permanent in Wartestellung auf zu schlichtende Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und unterschiedlichen Dienststellenleitungen warten würde. Die Möglichkeit der Bildung einer gemeinsamen Einigungsstelle, die sinnvollerweise als ständige Einigungsstelle fungieren würde, wäre dann im Rahmen des § 36 a Abs. 1 Satz 2 über den Abschluss einer Dienstvereinbarung möglich.

bb) Sinn der Regelung des § 36 a ist es, dass beide an einem Einigungsverfahren beteiligte Parteien Vertrauen in den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende der Einigungsstelle haben, dass diese/r konfliktträchtige Sachverhalte sach- und lösungsorientiert begleitet, ohne einseitig für eine der beiden Parteien Stellung zu beziehen. Dies wäre nicht gewährleistet, wenn der Streitgegenstand zwischen der Mitarbeitervertretung und einer Kirchengemeinde besteht, die Einigung auf den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende der Einigungsstelle aber zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Kirchenkreisvorstand als geschäftsführende Dienststelle hergestellt wird.

b) Änderung des § 5 Absatz 3 MVG-EKD AnwG:

Ziel der Regelung war, dass die Beisitzenden einen Bezug zur örtlichen Dienststelle haben und aufgrund ihrer Kenntnisse der Verhältnisse vor Ort über den erforderlichen Sachverstand verfügen. Handelt es sich um eine sehr kleine Dienststellen mit nur wenigen Beschäftigten (z. B. Küster, Pfarrsekretärin, Organist), bleibt der Mitarbeitervertretung, wenn der Streitgegenstand im Rahmen des § 40 MVG-EKD eine der drei Personen betrifft, nur die Auswahl zwischen zwei weiteren Personen zur Benennung als beisitzendes Mitglied für die Einigungsstelle. Dies könnte im Extremfall eine Pfarrsekretärin mit 5 Wochenstunden oder ein Kirchenmusiker, der nur sonntags im Gottesdienst mit einer geringfügigen Stundenzahl tätig ist, sein. Beide verfügen im Regelfall nicht über die erforderlichen Kenntnisse der Verhältnisse vor Ort und über den erforderlichen Sachverstand. In etlichen Fällen kann es sogar dazu kommen, dass diese Mitarbeitenden, die oftmals in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen, dem Arbeitgeber näherstehen als den durch die Mitarbeitervertretung zu wahren Interessen der Beschäftigten. Wären bezüglich des Streitgegenstandes alle Beschäftigten der Dienststelle betroffen (z. B. § 40 b / § 40 k MVG-EKD), müsste die Mitarbeitervertretung einen direkt von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten als beisitzendes Mitglied der Einigungsstelle benennen. Damit die streitenden Parteien in gleicher Weise vertreten werden, wird Satz 2 eingefügt, wonach ein besitzendes Mitglied dem Bereich angehören, für den die Mitarbeitervertretung gebildet ist.