



TOP 30

**Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes  
(Beilage 107)****Bericht des Rechtsausschusses****in der Sitzung der 15. Landessynode am 19. Oktober 2019**

Liebe Schwestern und Brüder,

auch bei diesem Tagesordnungspunkt möchte ich nicht mit meinem Bericht beginnen, ohne an Erwin Hartmann zu erinnern, der im August heimgerufen wurde. Er war als Oberkirchenrat für das Arbeitsrecht zuständig. Ihm verdanken wir als Synode und als Landeskirche im kirchlichen Arbeitsrecht viel.

Das Kirchliche Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, das ich Ihnen im Entwurf des Rechtsausschusses jetzt mit der Beilage 107 vorlege, geht zurück auf einen Gesetzentwurf, der in der Sommersynode 2019 als Beilage 97 aus der Mitte der Landessynode eingebracht und an den Rechtsausschuss verwiesen wurde. Dieser Entwurf hatte eigentlich nur das eine Anliegen, dass bei den Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen im kommenden Jahr nicht nur Mitglieder einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen wählbar sein sollen, sondern grundsätzlich alle Dienstnehmer. Der Fachbegriff dafür heißt „Wegfall der ACK-Klausel“.

Als wir diesen Entwurf im Juli im Rechtsausschuss berieten, legte uns der Oberkirchenrat einen umfangreichen Entwurf zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vor, den er aus Zeitgründen nicht förmlich im Plenum eingebracht hatte, sondern an dieser Stelle bei der Beratung der Beilage 97 im Rechtsausschuss „einspeiste“. Dieser Entwurf des Oberkirchenrats übernimmt weitgehend Änderungen, die durch das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD vom 12. November 2013 und durch das Erste Änderungsgesetz der EKD hierzu vom 14. November 2018 im EKD-Recht vorgenommen wurden. Unberücksichtigt in den Änderungen blieb seitens des Oberkirchenrates das Anliegen der eben genannten Beilage 97, also die Abschaffung der ACK-Klausel.

Der Rechtsausschuss hat sich bei dieser Verfahrenslage über das weitere Vorgehen ausführliche Gedanken gemacht. Er hat sich am Ende entschlossen, den Entwurf des Oberkirchenrates gleichwohl zu beraten. Rechtlich ist das in Ordnung, weil das Mitarbeitervertretungsgesetz auf der Tagesordnung stand, und politisch schien es dem Ausschuss besser, wenn die jetzige Synode hierüber vor der Synodalwahl am 1. Dezember und vor der Wahl zu den Mitarbeitervertretungen im kommenden Jahr entscheiden kann. Dass dieses Vorgehen zu einer sportlichen Verfahrensgestaltung führte und er weder den Diakonieausschuss beteiligen noch die betroffenen Verbände anhören konnte, erschien dem Rechtsausschuss vor diesem Hintergrund als misslich, aber als das geringere Übel. Die betroffenen Institutionen von Dienstgebern und Dienstnehmern hat der Oberkirchenrat angehört. Der Rechtsausschuss hat deren Stellungnahmen komplett diskutiert und wesentliche Anregungen aus deren Stellungnahmen aufgegriffen.

Und nun zum Inhalt des Gesetzentwurfs der Beilage 107. Da es hierzu keine Beilage des Oberkirchenrates mit einer amtlichen Begründung gibt, sondern der Bericht des Rechtsausschusses die

amtliche Begründung darstellt, muss ich wenigstens auf einige der vorgeschlagenen Regelungen eingehen.

Artikel 1 Nr. 1 enthält eine nähere Definition der Dienststellen. Er übernimmt allerdings nicht den Wunsch der landeskirchlichen Mitarbeitervertretung, der LakiMAV, dass jede kirchliche Schule und jedes kirchliche Seminar eigene Dienststellen sind. Die Schulen werden unter den Begriff der Anstalt subsumiert.

Zu Artikel 1 Nr. 3: Die bisherige Regelung in § 6 Abs. 2 Satz 2 MVG sah vor, dass die Gesamtmitarbeitervertretung „vorübergehend“ die Aufgabe der Mitarbeitervertretung der Teildienststelle übernimmt, sofern diese nicht vorhanden ist. Diese unklare Begriffsbestimmung wird nun durch Benennung des Zeitraums von bis zu zwölf Monaten ersetzt. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, die AGMAV, sieht sich hierdurch zwar im Vergleich zur bisherigen Rechtslage eingeschränkt, gleichwohl hält der Rechtsausschuss die Begrenzung auf zwölf Monate für richtig.

Artikel 1 Nr. 5 enthält in Anlehnung an das EKD-Gesetz die Regelung, dass Mitarbeitenden, die seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind, kein aktives Wahlrecht mehr zusteht. Dies hat sich in der Vergangenheit bewährt. Es bestand seitens des Rechtsausschusses Klärungsbedarf, ob Fälle der Elternzeit, der Pflegezeit und der zeitlich begrenzten Erwerbsminderung ebenfalls unter diese Begriffe fallen. Dies ist so.

Nun kommen wir zum wichtigsten und streitigsten Gegenstand des Gesetzentwurfs. Artikel 1 Nr. 6 Buchstabe a enthält die mit der Beilage 97 beabsichtigte Änderung, dass künftig nicht mehr nur Mitglieder einer ACK-Kirche, sondern alle Wahlberechtigten nach § 9 wählbar sind, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören oder sich seit einem Jahr im Dienst der Kirche oder der Diakonie befinden. Hintergrund ist, dass nichtkirchliche Dienstnehmer nach dem derzeitigen MVG Württemberg nicht in die MAV und auch nicht in die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählbar sind und dies zunehmend zu Problemen bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten führt. Außerdem werden Glaubwürdigkeitsprobleme gesehen, wenn Nichtkirchenmitglieder in die Dienstgemeinschaft aufgenommen werden, in der Folge dann aber nicht für die jeweilige Interessenvertretung wählbar sind. Bei diesen handelt es sich nicht nur um Atheisten oder anders Gläubige, sondern auch um Mitarbeitende, die sich in Freikirchen und Gemeinschaften engagieren, welche nicht zur ACK zählen. Als Beispiel dafür wird das Gospel Forum Stuttgart e.V. genannt.

Weil hierzu ein Änderungsantrag, der Änderungsantrag Nr. 32/19, angekündigt ist, möchte ich Sie darauf hinweisen, dass diese Streichung der ACK-Klausel im Rechtsausschuss eine knappe Mehrheitsentscheidung war. Hiergegen wurden zwei Einwände vorgebracht, die sich aber im Rechtsausschuss letztlich nicht durchgesetzt haben. Diese beziehen sich zum einen auf den jetzigen Zeitpunkt und halten es für unzulässig, dies in der Landessynode jetzt zu entscheiden, kurz bevor das Bundesverfassungsgericht mit dem soeben angesprochenen Grundsatzurteil die Koordinaten des kirchlichen Arbeitsrechts neu bestimmen oder zumindest neu justieren wird. Zweitens beziehen sich die Einwände auf die Sache selbst und halten den Verzicht auf die ACK-Klausel aus grundsätzlichen Erwägungen für falsch. Allgemein wurden in der Ausschussberatung die Argumente wiederholt, die bereits vor sechs Jahren auf dem Tisch lagen. Denn der Wegfall der ACK-Klausel war bereits Gegenstand eines Antrags, über den die 14. Landessynode am 22. Oktober 2013 in Schwäbisch Gmünd beraten hat und die im stenografischen Protokoll von damals auf den Seiten 2501 bis 2505 nachgelesen werden können. Das Kollegium des Oberkirchenrats hat sich übrigens nicht eindeutig für oder gegen die ACK-Klausel ausgesprochen, sondern hält den Zeitpunkt jetzt für ungeeignet; daher nehme ich an, dass sich der Oberkirchenrat hierzu nicht äußern wird.

Mit Artikel 1 Nr. 6 Buchstabe b wird § 10 Abs. 2 MVG geändert. Die EKD hat hier geregelt, dass solche Wahlberechtigten nicht wählbar sind, die am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als

zwölf Monaten beurlaubt sind. Diesen Zeitraum wollen wir auf drei Monate abkürzen. Dies entspricht auch der Drei-Monats-Frist für die aktive Wahlberechtigung in § 9 Abs. 4 MVG. Den Ausschluss der Wählbarkeit für Ehegatten und andere Angehörige hat der Rechtsausschuss hingegen aus dem Gesetzentwurf des Oberkirchenrats gestrichen. Die befürchteten Konflikte, insbesondere wenn ein Ehepartner Kirchengemeinderat und der andere Mitarbeitervertreter ist, sieht der Rechtsausschuss nicht. Auch bisher hat es keine Probleme gegeben. Demnach besteht kein Bedarf nach einer solchen Inkompatibilitätsregelung. Sie sehen hieran, wie gut es ist, dass die Landeskirche beim Mitarbeitervertretungsrecht die Gesetzgebungskompetenz nicht auf die EKD übertragen hat und wie kritisch der Rechtsausschuss die Beilagen bei seinen Beratungen beleuchtet.

Wegen eines weiteren angekündigten Änderungsantrags, des Änderungsantrags Nr. 31/19, muss ich noch auf eine weitere Vorschrift eingehen. Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden, wie Ihnen ja bekannt ist, von der Arbeit freigestellt. Der Umfang dieser Freistellung richtet sich nach der Größe der Dienststelle, sprich nach der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bislang ist es so, dass diese Zahl grundsätzlich nicht nach deren Arbeitskraftanteilen, sondern nach Köpfen berechnet wird. D. h., vier Mitarbeiter mit einer halben Stelle werden als vier und nicht als zwei Mitarbeiter gezählt. Nur bei kleinen Teilzeitbeschäftigten mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden wird eine Ausnahme gemacht; diese werden nach dem Anteil an der regelmäßigen Wochenarbeitszeit berücksichtigt, so dass fünf Mitarbeitende mit je einer Fünftel Stelle zusammen nur als ein Mitarbeiter gezählt werden. Dies ist in § 20 Abs. 4 Satz 2 MVG so geregelt. Der Oberkirchenrat wollte diese Klausel streichen, sodass auch geringfügig Beschäftigte nach Köpfen und nicht nach Arbeitskraftanteilen berücksichtigt werden. Diese Streichung hat der Rechtsausschuss diskutiert und mit einer knappen Mehrheit gestrichen, weil er darin mit größeren Freistellungen eine vermeidbare größere Belastung der Dienstgeber sah. Die Mehrheit des Rechtsausschusses wollte also bei der bisherigen Rechtslage – nur anteilige Berücksichtigung geringfügig Beschäftigter – bleiben, während die unterlegene Minderheit mit dem Oberkirchenrat die Berücksichtigung nach Köpfen ohne Einschränkung einführen wollte. Dies sollten Sie wissen, wenn Sie gleich die Einbringung des Änderungsantrags Nr. 31/19 hören.

Mit Artikel 1 Nr. 19 wird durch die neuen Paragraphen 36a bis 36f die Möglichkeit der Einrichtung einer zentralen Einigungsstelle eingeführt. An dieser Stelle weicht der Entwurf von den Änderungen der EKD teilweise ab. Für die Landeskirche und die Diakonie sind getrennte, zentrale Einigungsstellen vorgesehen. Beisitzer und Vorsitzende nehmen die Aufgabe ehrenamtlich wahr. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Die Einigungsstellen sind zuständig für die verbindliche Klärung inhaltlicher Auseinandersetzungen in den Mitbestimmungsfällen in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten nach § 40 MVG, also für sogenannte Regelungsstreitigkeiten. Die Einigungsstelle entscheidet abschließend und ersetzt durch die von ihr getroffene Regelung die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der MAV. Die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nach § 57 MVG sind für die Entscheidung der Regelungsstreitigkeiten nicht mehr zuständig.

Artikel 1 Nr. 26 enthält eine Parallelregelung zu oben Nummer 6 und lässt die ACK-Klausel, also die Voraussetzung der Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche, auch für die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden entfallen. Hierfür gilt das eben Gesagte.

Artikel 1 Nr. 33 regelt die Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen völlig neu, nachdem der Zivildienst abgeschafft ist und es deshalb auch keinen Vertrauensmann für den Zivildienst mehr gibt. Hier ist eine dynamische Verweisung auf die einschlägige Rechtsverordnung des Rates der EKD sinnvoll.

So viel zum Verfahren und zum wesentlichen Inhalt des Gesetzentwurfs. Im Namen des Rechtsausschusses bitte ich Sie um Zustimmung zur Beilage 107 und bedanke ich mich für Ihre Aufmerksamkeit. Vielen Dank.

Vorsitzender des Rechtsausschusses, Prof. Dr. Christian Heckel