



TOP 08

**Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (Beilage 53)**

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **7. Juli 2023**

Frau Präsidentin,  
hohe Synode,

die Regelungen über die Wählbarkeit zu den Mitarbeitervertretungen stellen seit langem „das wohl umstrittenste Problem im Mitarbeitervertretungsrecht“ (*Detlev Fey*) dar. Auch in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg wird immer wieder darüber diskutiert. Die Landessynode hatte sich mit diesem Thema insbesondere in den Jahren 2013 und 2019 befasst. Auf einige Fragen ist aus Sicht des Oberkirchenrats einzugehen:

1. Was ist der derzeit geregelt?

a) Evangelische Kirche in Deutschland

Das Mitarbeitervertretungsgesetz in der Evangelischen Kirche in Deutschland, das für die Evangelische Landeskirche in Württemberg nicht unmittelbar anzuwenden ist, hatte seit seinem Inkrafttreten im Jahre 1993 die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung, zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden und als Vertrauensperson der Schwerbehinderten grundsätzlich auf Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, beschränkt. Den Gliedkirchen, für die das Mitarbeitervertretungsgesetz in der Evangelischen Kirche in Deutschland gilt, blieb aber eine anderweitige Regelung „unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten“. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD stellt für die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung, zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden und als Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter seit 2019 grundsätzlich keine Anforderungen mehr an die Mitgliedschaft in einer Kirche, lässt aber den Gliedkirchen, für die dieses Gesetz gilt, die Möglichkeit, zu „bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland [ACK] angeschlossen ist, wählbar sind.“

b) Andere Landeskirchen

Viele Gliedkirchen der EKD stellen keine Anforderungen mehr an die Wählbarkeit zu den genannten Ämtern. Einige Gliedkirchen – neben der Landeskirche – stellen folgende Anforderungen: Nach dem Recht der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens sollen die wählbaren Wahlberechtigten für die Mitarbeitervertretung und als Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehören, die der ACK angeschlossen ist. Gleiches gilt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, die diese Soll-Bestimmung für die oder den Vorsitzenden besonders betont; die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland sieht eine solche Soll-Bestimmung nur für die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen vor. Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe verlangt verpflichtend für die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung und als Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist, im Bereich der verfassten Kirche, nicht im Bereich der Diakonie.

c) Evangelische Landeskirche in Württemberg

Wählbar zur Mitarbeitervertretung waren in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg 1968 nur evangelische Mitarbeiter.

In der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ist seit 1973 Voraussetzung für die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung, dass die Wahlberechtigten Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der ACK angeschlossen ist. Gleiches gilt seit 1983 auch für die Wählbarkeit zur Jugendvertretung und als Vertrauensperson für Schwerbehinderte.

d) Staatliches Recht

Die derzeitige Regelung ist nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung gedeckt. Ob die mit dieser Vorschrift verbundene Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person mit den Bestimmungen der Europäischen Union, insbesondere mit Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vereinbar ist, ist noch nicht geklärt.

2. Was soll geregelt werden?

a) Explizit

Voraussetzung für die Wählbarkeit zu den Mitarbeitervertretungen und zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden soll nicht mehr die Gliedschaft in einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein, die der ACK angeschlossen ist.

b) Implizit

Die Regelungen über die Wählbarkeit zu den Mitarbeitervertretungen gelten auch für die Wählbarkeit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Regelung des passiven Wahlrechts zu den Mitarbeitervertretungen hat unmittelbare Auswirkungen auf die (aus Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen gebildeten) Gesamtmitarbeitervertretungen und vor allem auf die Gesamtausschüsse LaKiMAV und Vorstand der AGMAV, da für diese insoweit keine Sonderregelungen bestehen.

3. Was wird nicht geregelt, steht aber im Zusammenhang mit den Regelungsgegenständen?

a) Arbeitsrechtliche Kommission, Schlichtungsausschuss nach dem

Arbeitsrechtsregelungsgesetz, Kirchengericht in mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten und Einigungsstelle

Besondere Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft enthalten die Regelungen über die Mitglieder der Arbeitsrechtliche Kommission, des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz, des Kirchengerichts in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten und der Einigungsstelle.

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg ist die einzige Gliedkirche der EKD, in der die Gesamtausschüsse Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LaKiMAV) und Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) nach der Mitarbeitervertretungslösung alle Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission benennen. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist das „Kernstück des Verfahrenskonzepts des ‚Dritten Weges‘“ (*Reinhard Richardi*), ein Organ, dem Sie als Landessynode die Kompetenz zur Arbeitsrechtsregelung übertragen haben.

Die Gesamtausschüsse LaKiMAV und Vorstand der AGMAV können neben Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission auch Mitglieder des Kirchengerichts in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten und der Einigungsstelle wählen oder entsenden. Die von den Gesamtausschüssen in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Mitglieder benennen ihrerseits Mitglieder des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz. Bei der Einigungsstelle kann zudem die Mitarbeitervertretung einen ad-hoc-Beisitzer benennen.

b) Leitende und aufsichtsführende Organe der Träger diakonischer Einrichtungen

Träger diakonischer Einrichtungen, die als Mitglieder des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. der Evangelischen Landeskirche in

Württemberg zugeordnet sind, sind grundsätzlich verpflichtet, in ihre leitenden und aufsichtsführenden Organe solche Personen zu wählen, die bereit sind, der Einrichtung im Sinne evangelischer Diakonie zu dienen und zu gewährleisten, dass in ihren leitenden und aufsichtsführenden Organen solche Personen den bestimmenden Einfluss ausüben, die zu diesem Dienst bereit sind und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg oder einer Gliedkirche der EKD angehören. Diese Bestimmung soll der staatskirchenrechtlichen Zuordnung der diakonischen Einrichtung dienen.

Die Unternehmensmitbestimmung ist kirchenrechtlich derzeit (noch) nicht geregelt, sondern wird für den Bereich der Diakonie empfohlen. Für die nächste Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird die Unternehmensmitbestimmung als „eines der wichtigsten Themen“ (*Detlev Fey*) betrachtet.

Der Gesetzentwurf beseitigt demnach nicht die Ungleichbehandlung von privatrechtlich Beschäftigten aufgrund der Konfession oder Religion beim Zugang zu kirchlichen Ämtern, sondern verschiebt die Grenzen zwischen den Ämtern, die die Kirchenmitgliedschaft erfordern und denen, für die die Kirchenmitgliedschaft keine Wahl- oder Benennungsvoraussetzung ist.

#### 4. In welchem Gesamtkontext stehen die Regelungen?

Die Frage der Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung für die Wählbarkeit zu den Mitarbeitervertretungen steht – schon aufgrund desselben europarechtlichen Rahmens – im Zusammenhang mit der Frage, welche kirchenrechtlichen Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzung bei welchen Tätigkeiten zulässig sind. Diese Fragen werden derzeit auf der Ebene der EKD und der Landeskirche für Diakonie und Kirche intensiv bearbeitet. Eine kirchengesetzliche Regelung soll in der Landeskirche nach der Klärung der Rahmenbedingungen durch die zu erwartende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungsbeschwerde in Sachen Egenberger erfolgen. Vorher sollen bereits für den Bereich der Kirchlichen Anstellungsordnung die Rundschreiben des Oberkirchenrats weitere Öffnungen für Konfessions- und Religionslose ermöglichen. Hier ist ein – zumindest vorläufiges – stimmiges Gesamtkonzept erforderlich, das plausibel erscheint und Wertungswidersprüche vermeidet; an ihm wird derzeit intensiv gearbeitet. Dabei ist die Frage ausschlaggebend, wie unter vielfach veränderten Verhältnissen sichergestellt werden kann, dass das in der Heiligen Schrift gegebene und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugte Evangelium von Jesus Christus „für die Arbeit und Gemeinschaft der Kirche unantastbare Grundlage“ (§ 1 Satz 2 *Kirchenverfassungsgesetz*) bleiben kann.

5. Besteht akuter Regelungsbedarf?

Die im nächsten Jahr durchzuführenden Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen, den Vertretungen der Jugendlichen und der Auszubildenden und der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter werden – wie die Erfahrungen der letzten Wahlen zeigen – mit und ohne die vorgesehenen Änderungen durchführbar sein. Die Zahl der Dienststellen, in denen bei den letzten Wahlen keine Mitarbeitervertretungen, keine Vertretungen der Jugendlichen und der Auszubildenden und keine Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter gewählt werden konnten, ist gering. Ein akuter Handlungsbedarf besteht demnach nicht.

Zudem soll bei der nächsten Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ermöglicht werden, dass – ähnlich wie im Betriebsverfassungsgesetz – bei einer nicht ausreichenden Zahl von Kandidaten der nächstniedrige Staffelpunkt für die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung genügen soll. Die entsprechende Änderung unseres Mitarbeitervertretungsgesetzes für die übernächsten Wahlen wird zu prüfen sein.

6. Welche Abwägungen sind vorzunehmen?

Von den Gegnern der Beschränkung des passiven Wahlrechts wird geltend gemacht, dass zu einem vollwertigen Mitarbeiterstatus aller Mitarbeiter ein gleichwertiger Zugang zu einem Kollektivorgan ihrer Interessenvertretung gehöre, zumal die Mitarbeitervertretung primär allgemeine Arbeitnehmerinteressen vertrete. Im Kern wird eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion gerügt, die durch die Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht gerechtfertigt sei. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat in diesem Sinn im Jahre 2006 eine Broschüre mit dem Titel „Die ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsrecht der EKD. Zur Ungleichbehandlung von Christen und Nichtchristen in kirchlichen Einrichtungen“ herausgegeben.

Von den Befürwortern der differenzierenden Regelung wird betont, dass die Mitarbeitervertretung nicht nur eine Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, sondern auch ein durch Aufgaben und Verantwortung hervorgehobenes innerkirchliches Amt sei. Die Beschränkung des passiven Wahlrechts sei sachgerecht, da die Mitarbeitervertretungen insbesondere bei Personalangelegenheiten mit organschaftlichen Aufgaben in einem hervorgehobenen Amt betraut seien.

Abzuwägen ist also die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter mit den Anforderungen an kirchliche Ämter. Hierbei sind die Kompetenzen der Ämter zu berücksichtigen.

- a) Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden und Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

Aus Sicht des Oberkirchenrats erscheint ein Verzicht auf die Anforderungen an die Mitgliedschaft in einer Kirche bei der Wählbarkeit zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden und als Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter im Hinblick auf deren relativ geringen Entscheidungsbefugnisse vertretbar.

- b) Mitarbeitervertretung und Gesamtmitarbeitervertretung

Über die Voraussetzungen für die Wählbarkeit zu den Mitarbeitervertretungen und den Gesamtmitarbeitervertretungen sollte aus Sicht des Oberkirchenrats im Hinblick auf die nicht unerheblichen Entscheidungsbefugnisse im Zusammenhang mit der kirchengesetzlichen Regelung der Anstellungsvoraussetzungen im kirchlichen und diakonischen Dienst für bestimmte Tätigkeiten entschieden werden, damit Wertungswidersprüche vermieden werden.

- c) Gesamtausschüsse

Aufgrund des unmittelbaren Einflusses der Gesamtausschüsse LaKiMAV und Vorstand der AGMAV auf die Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission, des Kirchengerichts in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten und der Einigungsstelle sowie ihres mittelbaren Einflusses auf den Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz sollte aus Sicht des Oberkirchenrats daran festgehalten werden, dass Voraussetzung für die Wählbarkeit zu den Gesamtausschüssen die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft ist, die der ACK angeschlossen ist.

## 7. Welche Folgeabschätzungen sind von Bedeutung?

Eine Öffnung der Mitarbeitervertretungen und insbesondere der Gesamtausschüsse für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Religion und Weltanschauung dürfte mittelfristig Auswirkungen auf die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft der Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission, dem Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz, dem Kirchengericht in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten und der Einigungsstelle haben.

Eine Öffnung der Mitarbeitervertretungen für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Religion und Weltanschauung dürfte bei Einführung der Unternehmensmitbestimmung im Bereich der Diakonie nicht ohne Auswirkungen auf die Anforderungen an die Mitgliedschaft der Mitarbeitervertreter in leitenden und aufsichtsführenden Organen bleiben.

Die angesprochenen Fragen sind aus Sicht des Oberkirchenrats für Ihre Entscheidung über den vorliegenden Gesetzentwurf von Bedeutung. Es geht letztlich um die Frage, ob der Gesetzentwurf als Beitrag zur Verwirklichung eines schlüssigen Gesamtkonzepts mit plausiblen Kriterien für die Grenzen zwischen den Tätigkeiten und Ämtern, die die Kirchenmitgliedschaft erfordern und denen, für die die Kirchenmitgliedschaft keine Voraussetzung ist, zu leisten vermag.