

Drittes Kirchengesetz zur Änderung des MVG-Anwendungsgesetzes Diakonie Vom 11. Mai 2019

Begründung:

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat im November 2018 im Rahmen einer umfangreicheren Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD die Voraussetzungen für die Wählbarkeit von Mitarbeitenden zur Mitarbeitervertretung (MAV) geändert. Das Gesetz findet in der Diakonie Hessen aufgrund des Kirchengesetz für die Diakonie Hessen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-Anwendungsgesetz Diakonie – MVG.DW), KABl. 2012 S. 316, nach Maßgabe dieses Gesetzes Anwendung.

Bislang mussten Mitarbeitende aufgrund von § 10 MVG-EKD einer ACK-Kirche angehören, um für ein MAV-Mandat wählbar zu sein. Die Gliedkirchen konnten auf dieses Erfordernis verzichten.

Nach der Neuregelung ist das Regel-Ausnahme-Verhältnis umgekehrt. Gliedkirchen können das ACK-Erfordernis in eigenen Regelungen aufnehmen.

§ 10 Abs. 1 Buchst. b) MVG-EKD a. F.	§ 10 Abs. 1 S. 1 und 2 MVG-EKD ab 1.1.2019
(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und 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.	(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.

Für die Diakonie Hessen konnte nach der Fusion der Diakonischen Werke bislang, zuletzt nach der Überprüfung 2017, keine einheitliche Regelung erzielt werden: Im Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) gilt die ACK-Anforderung, im Gebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) jedoch nicht.

So regelt bisher § 3 MVG.DW in Bezug auf § 10 Abs. 1 Buchst. b MVG-EKD (alte Fassung):

§ 3 MVG-Anwendungsgesetz Diakonie – MVG.DW: Wählbarkeit

(1) Die in § 10 Absatz 1 Buchstabe b MVG.EKD genannte Voraussetzung der Wählbarkeit entfällt, sofern die Kirche am Sitz des jeweiligen Rechtsträgers keine entsprechende Regelung vorsieht. Dies gilt nicht für die Wahl in den Gesamtausschuss.

(2) Die Abweichung von § 10 Absatz 1 Buchstabe b MVG.EKD wird rechtzeitig vor der nächsten Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen überprüft.

Die nunmehr veränderte Rechtslage im EKD-Gesetz (Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses) soll zum Anlass genommen werden, auf das Erfordernis der ACK-Mitgliedschaft künftig auch für den Bereich der EKKW zu verzichten.

Das Erfordernis einer christlichen Kirchenzugehörigkeit für die Mitarbeit in der MAV wurde bislang damit begründet, dass der kirchliche Gesetzgeber den Mitarbeitervertretungen im

Vergleich zu Betriebs- oder Personalräten zusätzliche, „bekenntnisspezifische Aufgaben“ zugewiesen habe. So regelt § 35 Abs. 1 S. 2 MVG.EKD „Sie [*die* Mitarbeitervertretung] hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.“ Die Beteiligung an Personalangelegenheiten sei Teil der kirchlichen Ämterautonomie („kirchliche Dienstverfassung“), insofern sind Mitarbeitervertretungen mit „partiell organschaftlichen Aufgaben“ und teilweise mit „kirchenleitenden“ Funktionen betraut.

Die EKD-Synode hat es trotz dieser besonderen Aufgaben und Funktionen der Mitarbeitervertretung nicht (mehr) für erforderlich gehalten, dass alle Mitglieder der MAV einer christlichen Kirche angehören müssten, da der Aspekt der (Interessen-)Vertretung der Mitarbeiterschaft im Vordergrund stehe. In diesem Sinne argumentiert neben vielen evangelischen Kirchen, die für die MAV-Mitarbeit noch nie eine ACK-Klausel vorsahen, auch die katholische Kirche.

Im Übrigen spreche die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, unabhängig von der Konfession, für gleiche Beteiligungsrechte in der betrieblichen Mitbestimmung. Dies entspricht einer langjährigen Forderung der Mitarbeitervertretungen. Die Entscheidung eines kirchlichen oder diakonischen Dienstgebers, einen nichtchristlichen Mitarbeiter einzustellen, umfasse folglich alle Rechte und Pflichten gleichermaßen.

Wenn alle Mitarbeitenden zur MAV wählbar sind, erweitert sich der Kreis zur MAV-Mitarbeit potentiell bereiter Personen.

Für eine Rechtsvereinheitlichung für die Diakonie Hessen spricht, dass derzeit zwischen den Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Hessen unterschiedliches Recht gilt, je nachdem, auf welchem Kirchengebiet sich der (Haupt-)Sitz der Einrichtung befindet. Die im Zuge der Fusion angestrebte Rechtsangleichung kann mit dieser Änderung auch für die Mitarbeitervertretungen umgesetzt werden.