

**Beschluss der Landessynode über die Bestätigung
der gesetzvertretenden Verordnung zur Änderung des MVG-Anwendungsgesetzes
Diakonie
Vom 8. Juli 2021**

Begründung

A. Allgemeines

Mit dem Ersten Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) vom 10. November 2018 ist das MVG-EKD von 2013 erstmals umfangreich geändert worden (ABl. EKD 2018 S. 270).

Aufgrund von § 1 Absatz 3 des MVG-Anwendungsgesetzes Diakonie treten Änderungen des MVG-EKD für den Bereich der Diakonie Hessen sechs Monate nach ihrem Inkrafttreten für den Bereich der EKD in Kraft, soweit die Synoden der EKHN und der EKKW nichts anderes beschließen.

Bereits mit dem Zweiten und Dritten Änderungsgesetz (ABl. EKHN 2019 S. 130) hatten die Frühjahrssynoden der EKKW und der EKHN in 2019 durch verschiedene Anpassungen des MVG.DW auf die zum 1. Juli 2019 in Kraft getretenen Änderungen des MVG-EKD reagiert.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht nun die Umsetzung der (neuen) Regelungen über die Einigungsstellen und die Modifizierung der Regelungen über den Gesamtausschuss vor. Diese beiden Regelungsbereiche waren 2019 noch offengeblieben.

- Der mit der Änderung des MVG-EKD neu formulierte § 36a (Einigungsstellen) ist für die EKD am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. In der Diakonie Hessen gilt die Bestimmung ab dem 1. Juli 2020. Für die Umsetzung sind Ausführungsbestimmungen im neuen § 6 vorgesehen.
- Anregungen des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen zur Modifizierung des § 8 MVG.DW wurden vom synodalen Koordinierungsausschuss geprüft und in den Gesetzentwurf aufgenommen.
- Darüber hinaus enthält das Änderungsgesetz auf Anregung des Gesamtausschusses Regelungen für regelmäßige Vollversammlungen der Mitarbeitervertretungen (§§ 9a und 9b).

B. Zu den Änderungen im Einzelnen

I. Artikel 1

Zu den Nummern 1 bis 3 sowie 5, 6, 9, 10 und 12:

Hier werden redaktionelle Änderungen vorgenommen. Zum einen wird in der Überschrift die Kurzbezeichnung ergänzt und im gesamten Gesetzestext die Abkürzung „Diakonisches Werk“ durch „Diakonie Hessen“ ersetzt. Zum anderen wird die Übergangsregelung in § 1 Absatz 2 aufgehoben.

Zu Nummer 4 (Neuer § 6: Einigungsstellen):

§ 36a MVG-EKD regelt ab dem 1. Januar 2020 die Einführung verbindlicher Einigungsstellen. Diese werden auf Antrag einer Mitarbeitervertretung oder einer Dienststellenleitung zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten tätig. Bisher war die Bildung von Einigungsstellen von der Zustimmung der Dienststellenleitung abhängig. Die Ausführungsbestimmungen für die Diakonie Hessen sind im neuen § 6 geregelt und sollen am 1. Juli 2020 in Kraft treten.

Zu § 6 Absatz 1:

Nach § 36a Absatz 5 Satz 1 MVG-EKD regelt der Rat der EKD die Entschädigung für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. Da der Rat der EKD noch keine Entschädigungsordnung erlassen hat, wird mit § 6 Absatz 1 von der Öffnungsklausel in § 36a Absatz 5 Satz 2 MVG-EKD Gebrauch gemacht, wonach den Gliedkirchen eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten bleibt.

- § 6 Absatz 1 Nummer 1 stellt klar, dass die Kosten der Einigungsstelle von der Dienststelle getragen werden.
- § 6 Absatz 1 Nummer 2 regelt einen Freistellungsanspruch für beisitzende Mitglieder, die der Dienststelle angehören.
- Nach § 6 Absatz 1 Nummer 3 Satz 1 erhalten die bzw. der Vorsitzende und die beisitzenden Mitglieder der Einigungsstelle, die nicht der Dienststelle angehören, eine Entschädigung. Satz 2 regelt, dass bei der Ermittlung der Höhe der Entschädigung insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie der Verdienstausfall zu berücksichtigen sind. Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen wird in Satz 3 ermächtigt, eine Ordnung über die Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstellen zu beschließen. Die Delegation der Regelungskompetenz auf den Aufsichtsrat entspricht der üblichen Regelungssystematik zu Entschädigungen, vgl. § 13 Absatz 5 MVG.DW für die Mitglieder des Kirchengerichts in Mitarbeitervertretungssachen.

Satz 4 ermöglicht in begründeten Einzelfällen eine von der Ordnung abweichende Entschädigung der vorsitzenden Person. Diese Regelung soll sicherstellen, dass – unabhängig von der Höhe der Entschädigung – geeignete Personen für die Besetzung des Vorsitzes der Einigungsstelle gewonnen werden können.

Zu § 6 Absatz 2:

In § 6 Absatz 2 wird von der Öffnungsklausel des § 36a Absatz 6 MVG-EKD Gebrauch gemacht, wonach die Gliedkirchen in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen zu den Einigungsstellen treffen können.

- Nach § 6 Absatz 2 Nummer 1 muss mindestens ein Beisitzer der betreffenden Dienststelle angehören. Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, dass der Beschluss der Einigungsstelle den praktischen und betrieblichen Bedürfnissen der Einrichtung Rechnung trägt.
- § 6 Absatz 2 Nummer 2 Satz 1 regelt, dass sich die Beteiligten durch einen Rechtsbeistand oder Interessenvertreter insoweit vertreten lassen können, als dieser als beisitzendes Mitglied der Einigungsstellen benannt ist. Es ist nicht möglich, neben den benannten beisitzenden Personen einen oder mehrere Rechtsbeistände hinzuzuziehen. Durch diese Regelung soll vermieden werden, dass der Charakter des Einigungsstellenverfahrens von einem „Güteverfahren“ hin zu einem „gerichtliches Verfahren“ verändert wird. Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens sind im Unterschied zu einem Gerichtsverfahren keine Rechtsstreitigkeiten, sondern Regelungsstreitigkeiten. Dies sind Auseinandersetzungen über die inhaltliche Angemessenheit von organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, z. B. über die Arbeitszeitgestaltung oder die Ordnung der Dienststelle. Eine rechtsanwaltliche Vertretung passt nur bedingt zu diesem Verfahren, das auf eine gütliche Einigung der unmittelbar Beteiligten über praktische Fragen ausgerichtet ist.

Satz 2 ergänzt, dass – soweit ein beisitzendes Mitglied nach Beginn des Einigungsstellenverfahrens zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreter der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung tätig ist – seine Tätigkeit zugleich mit der Entschädigung als Beisitzer abgegolten ist. Dadurch wird eine Doppelvergütung vermieden.

Satz 3 stellt klar, dass eine Vertretung und Beratung außerhalb des Einigungsstellenverfahrens hiervon unberührt bleiben. Für diese Fälle gilt § 30 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD.

Zu Nummer 5 (Änderung von § 8: Bildung eines Gesamtausschusses):

§ 8 füllt die Öffnungsklausel des § 54 Absatz 1 MVG-EKD aus, wonach die Gliedkirchen die Einzelheiten für die Bildung, Zusammensetzung und Arbeit des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen regeln können. Mit dem Änderungsgesetz werden die Regelungen über die Wahl und die Organisation des Gesamtausschusses in § 8 modifiziert.

Zu § 8 Absatz 3:

Auf Anregung des Gesamtausschusses sollen die Regelungen über die Wahl des Gesamtausschusses konkretisiert werden.

- Die Wahlversammlung muss gemäß § 8 Absatz 3 Satz 3 spätestens bis zum 31. Oktober einberufen werden. Bisher musste die Wahlversammlung bis zum 31. Juli stattfinden. Der Gesamtausschuss hatte jedoch darauf hingewiesen, dass eine Einberufung der Wahlversammlung bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen zu kurzfristig sei, da sich viele Mitarbeitervertretungen erst zum Ende des Monats Mai konstituieren würden. Aufgrund der Ladungsfristen etc. sei es sinnvoll, die Wahl des Gesamtausschusses bis zum Ende des 31. Oktober durchzuführen.
- In § 8 Absatz 3 Satz 4 wird ebenfalls auf Anregung des Gesamtausschusses die entsprechende Anwendung des „vereinfachten Wahlverfahrens“ für die Wahl der Mitarbeitervertretungen nach der Wahlordnung zum MVG-EKD auch auf die Wahl des Gesamtausschusses verankert und in § 8 Absatz 4 Satz 5 eine Regelung zur Wahl von abwesenden Kandidaten aufgenommen.
- Zur Zusammensetzung der Wahlversammlung und die Stimmgewichtung wird in § 8 Absatz 3 Satz 2 auf die Regelungen für die (neue) Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen in § 9a Absatz 1 und § 9b Absatz 2 verwiesen.

Zu § 8 Absatz 4:

- Der neue § 8 Absatz 4 Satz 4 erlaubt dem amtierenden Gesamtausschuss, für die jeweils nächste Amtsperiode festzulegen, wie viele der insgesamt elf Gesamtausschussmitglieder aus dem Kirchengebiet der EKHn und aus dem Kirchengebiet der EKKW kommen sollen. Im Vorfeld der letzten Wahl wurde ein entsprechendes Verhältnis im Einvernehmen mit dem synodalen Koordinierungsausschuss einvernehmlich zwischen dem amtierenden Gesamtausschuss und dem Vorstand der Diakonie Hessen festgelegt. Da sich dieses Vorgehen bewährt hat, wird an dieser Stelle eine entsprechende Ermächtigung im Gesetzeswortlaut vorgeschlagen. Der Gesamtausschuss hatte die Festlegung eines konkreten Verhältnisses im Kirchengesetz selbst angeregt. Der Gesetzesentwurf geht über diese Anregung des Gesamtausschusses hinaus, indem diese Entscheidung allein in die Zuständigkeit des Gesamtausschusses gelegt wird.
- Die Größe des Gesamtausschusses bleibt unverändert bei elf Personen, § 8 Absatz 4 Satz 1. Die Regelung orientiert sich an den vor der Fusion der Diakonischen Werke bestehenden Größen der Gesamtausschüsse. Die Anzahl der zu vertretenden Mitarbeitenden hat sich nicht gravierend verändert, und die Aufgaben des Gesamtausschusses haben sogar abgenommen. Die Entsendung von Vertretern in die Arbeitsrechtliche Kommission sowie die sehr zeitintensive Beratung von Mitarbeitervertretungen beim Abschluss von sog. „Notlagenregelungen“ gehören seit 2018 nicht mehr zu den Aufgaben des Gesamtausschusses. Vor diesem Hintergrund ist die vom Gesamtausschuss geforderte Erhöhung auf 15 Personen nicht zu empfehlen.

Zu § 8 Absatz 5:

In § 8 Absatz 5 bleiben die Regelungen über den Vorsitz im Gesamtausschuss unverändert. Neu ist, dass die Mitteilung über die Wahl der bzw. des Vorsitzenden und die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz nicht nur gegenüber dem Vorstand der Diakonie Hessen, sondern auch gegenüber den Mitarbeitervertretungen erfolgen muss. Dies dient der Transparenz des Gesamtausschusses gegenüber den Mitarbeitervertretungen, die seine Arbeit mandatieren. Die Textform ist zukünftig ausreichend, so dass z. B. auch eine Mitteilung per E-Mail erfolgen kann.

Zu § 8 Absatz 6:

Hier werden die bisherigen Regelungen über die Freistellungskontingente des Gesamtausschusses in Absatz 6 und das Budget in Absatz 7 durch eine Neuregelung ersetzt.

Die vorgeschlagene Neufassung in § 8 Absatz 6 Satz 1 regelt nun eine Pflicht der Diakonie Hessen zur Übernahme der durch die Aufgabenwahrnehmung des Gesamtausschusses entstehenden erforderlichen Kosten. Die Budgetregelung wurde seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 2013 nicht genutzt, d.h. es gab bisher noch keine Budgetvereinbarungen. Durch die Neuregelung wird für die bewährte Praxis der Kostenerstattung ohne Budgetvereinbarung eine gesetzliche Grundlage geschaffen.

Mit der Umstellung der Freistellung von einer gesetzlichen Regelung auf eine Vereinbarung zwischen Gesamtausschuss und Vorstand sowie der Anwendung von § 19 Absatz 2 MVG-EKD (s. neu Absatz 7) wird die Systematik des MVG-EKD auch für den Gesamtausschuss übernommen. Damit kann zwischen den Beteiligten die jeweils erforderliche Freistellung festgestellt und vereinbart werden. Die Erforderlichkeit ist vom Gesamtausschuss darzulegen. Dies entspricht der eingeübten Praxis in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Der Gesamtausschuss hatte eine Erhöhung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs von 2,5 auf 5 Vollzeitstellen sowie die ergänzende Anwendung des § 19 Absatz 2 MVG-EKD gefordert. Die Erhöhung des gesetzlichen Freistellungsumfanges und die ergänzende Anwendung des § 19 Absatz 2 MVG-EKD sind jedoch nicht zu empfehlen, weil dies zu einer unkalkulierbaren Belastung der einzelnen Anstellungsträger führen würde. Die vorgeschlagene Regelung über die Vereinbarung zwischen dem Gesamtausschuss und dem Vorstand der Diakonie Hessen über die erforderliche Freistellung gewährleistet, dass die einzelnen Anstellungsträger von den Freistellungskosten in Höhe der vereinbarten pauschalierten Freistellungskontingente entlastet werden können, die für Beschäftigte anfallen, die zugleich Mitglied des Gesamtausschusses sind. Mit dieser Regelung ist auch gewährleistet, dass die Freistellungskontingente bei einer erhöhten Arbeitsbelastung des Gesamtausschusses angepasst werden können.

Zu § 8 Absatz 7:

Der geltende § 8 Absatz 8 regelt abschließend die Anwendbarkeit bestimmter Vorschriften des MVG-EKD auf den Gesamtausschuss. Die Bestimmung wird neuer § 8 Absatz 7 und um Konkretisierungen bei der Anwendung von § 14 (Wahlanfechtung) und § 17 MVG-EKD (Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Gesamtausschusses) ergänzt werden.

Die vorgeschlagene Regelung in Satz 2 korrespondiert mit den Anforderungen des § 14 MVG-EKD zur Anfechtung der Wahl der Mitarbeitervertretung. Anfechtungsberechtigt sind demnach mindestens drei Vorsitzende der Mitarbeitervertretungen oder der Vorstand der Diakonie Hessen.

Satz 3 korrespondiert mit den Anforderungen des § 17 MVG-EKD zum Ausschluss eines Mitgliedes oder der Auflösung der Mitarbeitervertretung. Anfechtungsberechtigt sind daher mindestens 50 Vorsitzende der Mitarbeitervertretungen, der Gesamtausschuss oder der Vorstand der Diakonie Hessen. Die Diakonie Hessen hat im September 2018 die Anzahl der Mitarbeitervertretungen in einer Umfrage erhoben. Darüber hinaus wurde um Mitteilung etwaiger Änderungen gebeten. Auf Basis dieser Informationen wird aktuell von einer Anzahl von 217 Mitarbeitervertretungen innerhalb der Diakonie Hessen ausgegangen. Durch die Festlegung auf mindestens 50 Vorsitzende einzelner Mitarbeitervertretungen anstatt bislang mindestens einem Viertel aller Vorsitzenden wird vermieden, dass die genaue Anzahl der Wahlberechtigten oder die Anzahl der Mitarbeitervertretungen ermittelt werden muss.

Zu § 8 Absatz 8:

Hier wird die bisher fakultative Geschäftsordnung des Gesamtausschusses in § 8 Absatz 9 zu einer Verpflichtung verändert. Dieses gibt den internen Verfahrensabläufen im Gesamtausschuss eine höhere Rechtssicherheit, die nicht zuletzt dem Schutz der Mitglieder des Gesamtausschusses dient. Die Größe und die Aufgaben des Gesamtausschusses als förmliches Gremium des Mitarbeitervertretungsrechts sowie seine Verantwortung gegenüber den

Mitarbeitervertretungen lassen eine verbindliche Geschäftsordnung erforderlich werden. Neu ist auch die Verpflichtung, nicht nur den Vorstand der Diakonie Hessen, sondern auch die Mitarbeitervertretungen über den Inhalt der Geschäftsordnung zu informieren. Durch diese Regelungen wird die Transparenz der Arbeitsweise des Gesamtausschusses gegenüber den Mitarbeitervertretungen gestärkt.

Zu Nummer 6 (Änderung von § 9: Aufgaben des Gesamtausschusses):

Die Durchführung von Vollversammlungen der Mitarbeitervertretungen soll in den Aufgabenkatalog des Gesamtausschusses (§ 9) aufgenommen werden. Hintergrund ist eine entsprechende Anregung, die der Gesamtausschuss gegenüber dem Vorstand der Diakonie Hessen geäußert hatte. Bislang konnte der Gesamtausschuss aufgrund des Fehlens einer Rechtsgrundlage solche Vollversammlungen nur in Form von Fortbildungsveranstaltungen durchführen. Die damit verbundenen Kosten hatten bei den Mitarbeitervertretungen für Kritik gesorgt. Durch die Aufnahme in den Aufgabenkatalog unterfällt die Durchführung der Vollversammlungen zukünftig der in § 8 Absatz 7 geregelten Kostentragungspflicht der Diakonie Hessen.

Zu Nummer 7 (Neuer § 9a: Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen):

Mit der Einfügung des neuen § 9a wird die Durchführung und Organisation von Vollversammlungen der Mitarbeitervertretungen durch den Gesamtausschuss geregelt.

Die Zusammensetzung der Vollversammlung entspricht der bisherigen Wahlversammlung, d. h. jede Mitarbeitervertretung entsendet eine Person in die Vollversammlung. Im Wesentlichen orientieren sich die Vorschriften zur Durchführung der Vollversammlung an den Regelungen über die Mitarbeiterversammlung gemäß §§ 31 und 32 MVG-EKD.

Der Tätigkeitsbericht und die Protokollpflicht sind weitere Instrumente, um die Transparenz der Tätigkeit des Gesamtausschusses gegenüber den Mitarbeitervertretungen zu stärken.

Zu Nummer 8 (Neuer § 9b: Aufgaben der Vollversammlung):

Der neu eingefügte § 9b in Absatz 1 legt die Aufgaben der Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen fest. Durch die Vollversammlung wird ein Forum für die Mitarbeitervertretungen zur Diskussion von Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich des Gesamtausschusses gehören, geschaffen.

§ 9b Absatz 2 regelt die Beschlussfähigkeit und die erforderlichen Mehrheiten für Wahlen und Beschlüsse der Vollversammlung. Das Mindestquorum von 50 Mitarbeitervertretungen dient der Legitimation von Beschlüssen und Wahlen der Vollversammlung. Dabei handelt es sich um ca. ein Viertel der Mitarbeitervertretungen innerhalb der Diakonie Hessen.

§ 9b Absatz 3 regelt den Fall der Nachwahlen. Diese Regelung dient dem praktisch denkbaren Fall, dass die Nachrückerliste erschöpft ist oder weniger als elf Mitglieder gewählt worden sind. Hier muss eine ordnungsgemäße Besetzung des Gesamtausschusses rechtssicher gewährleistet werden.

Zu Nummer 11 (Neuer § 14: Übergangsregelung):

Die Neuregelungen zur Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses in § 8 Absatz 6 soll erst mit Beginn der nächsten Amtszeit im Laufe des Jahres 2022 in Kraft treten. Für den jetzigen Gesamtausschuss bleibt es bei der bisherigen gesetzlichen Freistellungsregelung, die durch eine Vereinbarung mit dem Vorstand der Diakonie Hessen ergänzt wird.

II. Artikel 2

Die Vorschrift enthält die übliche Inkrafttretensvorschrift gemäß § 15 MVG.DW, die eine gleichlautende Beschlussfassung in der EKHN erfordert.

Die gesetzesvertretende Verordnung bedarf im Übrigen gemäß Art. 104 Absatz 2 GO.EKKW der Bestätigung durch die Synode.