

**Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes der
Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Zweiten Kirchengesetz
über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
(AG.MVG.EKD)
Vom 24. November 2021**

Begründung:

Zu Artikel 1:

Zu Nr. 1:

Mit der Neuregelung in Satz 3 des § 3 wird klargestellt, dass auch bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen Kosten z.B. für Rechtsberatung, die im Rahmen von Gerichts- oder Einigungsverfahren für eine (oder mehrere) Dienststelle(n) entstehen, ausschließlich von dieser getragen werden müssen. In diesen Fällen ist es regelmäßig sachgerecht, die Kosten nicht wie im Übrigen solidarisch auf den Kirchenkreis umzulegen. Nur im Ausnahmefall ist die Leistung, für die die entsprechenden Kosten entstehen, für mehrere Dienststellen, den Kirchenkreis oder die Landeskirche, von Interesse sein, so dass eine Übernahme von anderer Stelle als allein durch die Dienststelle angezeigt ist.

Der bisherige Satz 2, der eine anderweitige Aufteilung der Kosten der Dienststellen im Bereich einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vorsieht, entfällt. Von dieser Möglichkeit wurde in der Vergangenheit kein Gebrauch gemacht, da der größte Anteil der Kosten diejenigen für die Freistellung sind, die bisher und weiterhin zentral über den Haushalt der Landeskirche finanziert werden. Eine anderweitige Aufteilung der verbleibenden (Sach-)Kosten anhand der Anzahl der Mitarbeitenden würde einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand auslösen.

Zu Nr. 2:

Zu Buchst. a): In Absatz 4 wird durch die Neuformulierung klargestellt, dass in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung nur wählbar ist, wer als Mitarbeitervertreter oder -vertreterin gewählt wurde. Die „Soll“-Regelung des letzten Halbsatzes bezieht sich auf die Zugehörigkeit der Personen zu verschiedenen Mitarbeitervertretungen.

Zu Buchst. b): Der neu eingefügte Absatz 5 in § 5 (zu § 54 MVG-EKD) regelt explizit die Amtszeit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung. Satz 1 definiert das Ende der Amtszeit der bisherigen Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung jeweils am 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl zur Mitarbeitervertretung (§ 15 MVG-EKD) und den Beginn der neuen Amtszeit am 1. August desselben Jahres. Dies korrespondiert mit dem spätesten Wahltermin zur Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung gemäß Absatz 4 Satz 2.

Zu Buchst. c): Korrespondierend zu der Regelung zur Wählbarkeit in Absatz 4 ist das Ausscheiden aus dem Gremium während einer Wahlperiode der Mitarbeitervertretung neu in Absatz 6 geregelt. Über den allgemeinen Verweis in § 54 Absatz 2 MVG-EKD auf die sinngemäße Geltung der Regelungen für die Mitarbeitervertretungen hinaus ist eine Klarstellung angezeigt, dass Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung aus dieser ausscheiden, wenn sie während der Wahlperiode der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung ihr Mandat als Mitarbeitervertreter oder -vertreterin verlieren.

§ 18 MVG-EKD enthält verschiedene Ausscheidenstatbestände: Niederlegung des Amtes in der Mitarbeitervertretung, Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, Ausscheiden

aus der Dienststelle, Verlust der Wählbarkeit und Beschluss nach § 17 MVG-EKD über die Auflösung der Mitarbeitervertretung. In diesen Fällen endet auch die Mitgliedschaft in der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung.

Ein weiterer im Gesetz nicht ausdrücklich genannter Grund für ein Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung kann eine Neuwahl der Mitarbeitervertretung außerhalb der regulären Wahlperiode z.B. aufgrund von Strukturveränderungen wie ein Zusammenschluss von Dienststellen sein, bei der ein (bisheriges) Mitglied der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung nicht erneut in die Mitarbeitervertretung gewählt wird. Auch in diesem Falle erlischt die Mitgliedschaft in der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung.

Davon zu unterscheiden ist die Konstellation, in der das Mitglied der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung auch in die neu zu bildende Mitarbeitervertretung gewählt wird. Mit Beginn der Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung setzt sich die Mitgliedschaft in einer Mitarbeitervertretung „nahtlos“ fort. Im Falle der erneuten Wahl eines Mitglieds der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung in die neue Mitarbeitervertretung ist daher kein „Ausscheiden“ im Sinne des Absatz 6 Satz 1 anzunehmen, so dass die Mitgliedschaft in der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung nicht erlischt.

Kein Ausscheidensgrund ist außerdem gemäß Satz 2, wenn ein Mitglied der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung bei einer regulären Neuwahl zur Mitarbeitervertretung nicht wiedergewählt wird. Hier wirkt die ursprüngliche Wahl als Mitarbeitervertreter oder -vertreterin über den 30. April hinaus bis zum Ende der Amtszeit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung am 31. Juli des gleichen Jahres nach.

Zu Artikel 2:

Zu Nr. 1:

Die Neuregelung zur Kostentragung des § 3 soll erst mit Wirkung für die nächste Amtszeit der Mitarbeitervertretungen ab Mai 2022 in Kraft treten.

Zu Nr. 2:

Die Klarstellungen zur Amtszeit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung sowie zur Wählbarkeit und zum Verlust des Amtes treten zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach der Verkündung in Kraft.