

agmav Westfalen-Lippe - Friesenring 32/34 - 48147 Münster

An die  
Kirchenleitung der EKvW  
z.H. Herrn Henning Juhl

Altstätter Kirchplatz 5  
**33602** Bielefeld

Gesamtausschuss für den Bereich des  
Diakonischen Werkes der Evangelischen  
Kirche von Westfalen und des Diakonischen  
Werkes der Lippischen Landeskirche

**Ralf Hubert**

agmav Westfalen-Lippe  
c/o Anja Wenning  
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.  
Friesenring 32/34  
48147 Münster  
☎ 0251 6749850  
✉ [agmav-westfalen@web.de](mailto:agmav-westfalen@web.de)  
[www.agmav.de](http://www.agmav.de)

Münster, 30.05.2018  
RH/we

## Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrter Herr Juhl,

die agmav Westfalen-Lippe, der Gesamtausschuss der Ev. Kirche von Westfalen gemäß § 54 MVG, zuständig für den Bereich der Diakonie der Landeskirche, hat sich in seiner Sitzung am 25.04.2018 mit der Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und damit auch mit dem Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD befasst.

Auf Bitte des Landeskirchenamtes der Ev. Kirche von Westfalen, eingegangen am 22.03.2018, nehmen wir wie folgt Stellung:

Wir senden Ihnen die erbetene Stellungnahme und die darüberhinausgehenden Forderungen in der Erwartung, dass die Kirchenleitung die Vorschläge und Anregungen der agmav Westfalen-Lippe im Sinne einer Dienstgemeinschaft zur Kenntnis nimmt und der agmav Westfalen-Lippe die Möglichkeit einräumt, ihre Position zur geplanten Novellierung des MVG-EKD gegenüber der Kirchenleitung auch mündlich zu vertreten.

Wir sind der Auffassung, dass das BetrVG als Maßstab auch für die kirchliche Arbeitswelt dienen muss um damit einen entsprechenden Standard zu sichern. Die EKD hatte ursprünglich mal das Ziel den Standard des BetrVG zu übertreffen. Umso bedauerlicher ist es, dass die EKD keine Anstrengungen unternimmt, eine wirksamere Mitbestimmung in ihren Einrichtungen zu implementieren und die seit Jahrzehnten geforderte Anpassung wenigstens an das derzeit geltende BetrVG verweigert.

Aus unserer Sicht ist es dringend geboten, dass die EKD den Wandel in der kirchlichen Arbeitswelt, insbesondere der Diakonie und ihrer Einrichtungen zum Anlass nimmt, deutliche Anpassungen dieser Entwicklung durch Reformen im MVG folgen zu lassen.

**Vorsitzende**  
**agmav**  
**Westfalen-Lippe**

**Ralf Hubert**  
Diakonie Münster  
Münster  
☎ 0251 6749850

**Max Jalaly**  
Ev. Johanneswerk e. V.  
Bielefeld  
☎ 02351 958017

**Stefanie Linde**  
Ev. Jugendhilfe Friedenshort GmbH  
Dorsten  
☎ 02369 203316

Die agmav Westfalen-Lippe schlägt folgende Änderungen des MVG-EKD vor,

1. § 1  
§1 erhält folgenden neuen Abs. 4
  - a. Abs. 4 In Einrichtungen der Diakonie können per Dienstvereinbarung gemäß § 36 die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung zur Anwendung gebracht werden.
  
2. § 5 wird wie folgt geändert:
  - a. dem Abs. 6 wird ein neuer Absatz 7 angefügt.  
(7) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 oder 6a, kann die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder die Gesamtmitarbeitervertretung beauftragen, eine Angelegenheit für sie zu behandeln. Die Mitarbeitervertretung kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Die Gesamtmitarbeitervertretung kann mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder die Beauftragung ablehnen.
  
3. § 6 wird wie folgt geändert:
  - a. in Abs. 2 Satz 2 wird das Wort „vorübergehend“ gestrichen.
  - b. dem Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:  
„Durch Dienstvereinbarung soll eine Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 20 Abs. 1 geregelt werden.“
  
4. § 6a Abs. 3 wird folgender Satz 2 eingefügt:
  - a. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle des Dienststellenverbundes eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist und die Mitarbeitenden der Dienststelle dem zustimmen.
  
5. § 10 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
  - a. b) wird ersatzlos gestrichen
  
6. § 16 Abs. 2, der Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird wie folgt ergänzt
  - a. Nach „§ 6 Absatz 2 Satz 2“ wird „oder § 6a Abs. 3 Satz 2“ eingefügt.
  
7. § 19 wird wie folgt geändert
  - a. Abs. 2 Satz 4 erhält folgende Fassung  
„Die Dienststellenleitung hat auf Antrag der Mitarbeitervertretung für eine Ersatzkraft zu sorgen.“
  
8. § 26, der Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird abgelehnt.
  
9. § 30 wird wie folgt geändert:
  - a. Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst  
Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die

Mitarbeitervertretung die Kostenübernahme rechtzeitig vor der Beiziehung beantragt hat.

10. § 34, der Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird abgelehnt.
11. § 35, dem Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird zugestimmt.
12. § 36a entfällt
13. § 38 wird wie folgt geändert
  - a. Abs. 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

In den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt.
  - b. In Abs. 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Mitbestimmung“ die Wörter „nach §§ 42 und 43“ eingefügt.
  - c. In Abs. 5 Satz 1 werden nach dem Wort „Maßnahmen“ die Wörter „nach §§ 42 und 43“ eingefügt.
  - d. Dem Absatz 5 wird ein neuer Absatz 6 angefügt:

(6) Kommt in den übrigen Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, so entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle.
  - e. Dem neuen Absatz 6 wird ein neuer Absatz 7 angefügt:

(7) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die von der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Kirchengengericht durch Beschluss des bzw. der Vorsitzenden. Der bzw. die Vorsitzende entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Im Übrigen gilt § 100 Abs. 1 ArbGG. Gegen die Entscheidungen des bzw. der Vorsitzenden findet die Beschwerde an den Kirchengengerichtshof statt. Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen. Der Kirchengengerichtshof entscheidet nach Anhörung beider Seiten im schriftlichen Verfahren durch den bzw. die Vorsitzenden des Senats.
  - f. Dem neuen Absatz 7 wird ein neuer Absatz 8 angefügt:

(8) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der bzw. die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der bzw. die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von der bzw. dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung zuzuleiten.
  - g. Dem neuen Absatz 8 wird ein neuer Absatz 9 angefügt:

(9) Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

h. Dem neuen Absatz 9 wird ein neuer Absatz 10 angefügt:

(10) Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden die bzw. der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe von Abs. 8 allein.

i. Dem neuen Absatz 10 wird ein neuer Absatz 11 angefügt:

(11) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Kirchengengericht geltend gemacht werden.

j. Dem neuen Absatz 11 wird ein neuer Absatz 12 angefügt:

(12) Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle. Über die Höhe der Vergütung der bzw. des Vorsitzenden und der Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, ist mit der bzw. dem Vorsitzenden nach Anhörung der externen Beisitzer eine Vereinbarung zu treffen.

14. § 42 wird wie folgt geändert:

- a. Nach dem Buchstaben k wird folgender Buchstabe eingefügt.  
l) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

15. § 46, der Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird abgelehnt.

16. § 47 wird wie folgt geändert:

- a. Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
In den Fällen der §§ 42, 43 und 46 hat die Dienststellenleitung innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen.
- a. Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:  
Kommt in den Fällen der §§ 42, 43 und 46 auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengengericht anrufen.
- a. Abs. 2 erhält folgenden neuen Satz 3:  
In den übrigen Fällen entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle.

17. § 49 wird wie folgt geändert

- a. Abs. 1 Nr. c) wird ersatzlos gestrichen
- b. Abs. 3 dem Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird zugestimmt.

18. § 50 Abs. 1 erhält folgenden Satz 3

- a. Abweichend von § 11 soll bei nicht mehr als 50 Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren angewendet werden.

19. § 51 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

- a. Das „Semikolon“ in Satz 1 wird durch einen „Punkt“ ersetzt.
- b. Es wird folgender Satz 2 angefügt:  
„Die Vertrauensperson ist insbesondere an den Verfahren gemäß § 164 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetz zu beteiligen.“
- c. Satz 3 erhält folgende Fassung
- d. „Die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen“
- e. Es wird folgender Satz 4 angefügt  
„Eine Maßnahme ist unwirksam, wenn die Vertrauensperson nicht nach Satz 1 und 2 beteiligt worden ist.

20. § 52a wird wie folgt ergänzt:

- a. Abs.1 Satz 1 erhält folgende Fassung  
Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach §§ 6 oder 6a, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

21. § 54 Absatz 2 wird wie folgt geändert

- a. Abs. 2 Satz 2 wird durch folgenden Satz ersetzt:  
Die Gliedkirchen treffen im Einvernehmen mit den Gesamtausschüssen angemessene Freistellungsregelungen.
- b. Abs. 2 erhält folgenden neuen Satz 3:  
Die Gliedkirchen und das Diakonische Werk ersetzen den entsendenden Dienststellen die tatsächlichen Vertretungskosten für die Tätigkeit der Mitglieder des Gesamtausschusses.

22. § 61 Wird wie folgt geändert:

- a. Abs. 1 wird ersatzlos gestrichen

Begründung:

Zu 1. Da mehr und mehr diakonische Unternehmen im Verbleich zu anderen Großunternehmen wenig bis keine Besonderheiten mehr aufweisen, sollte in diesen diakonischen Unternehmen die Anwendung des BetrVG ermöglicht werden. In absehbarer Zeit ist nicht damit zu rechnen, dass die EKD für diakonische Unternehmen das Mitarbeitervertretungsgesetz durch die Geltung des BetrVG ersetzen wird. Darum schlägt die agmav Westfalen-Lippe vor, dass die Anwendung des BetrVG durch Dienstvereinbarung beschlossen werden kann. Da das BetrVG den Interessenvertretungen weitergehende Mitbestimmungsrechte als das Mitarbeitervertretungsgesetz ermöglicht, sollte es in den weitestgehend säkularisierten „diakonischen“ Unternehmen auch zur Anwendung gebracht werden können.

Zu 2. In den mittlerweile vorhandenen „ Holdingstrukturen“ der Diakonie werden Mitarbeitervertretungen mitunter gegeneinander ausgespielt. Maßnahmen die Mitarbeitende mehrerer Dienststellen betreffen werden für eine Dienststelle beantragt, um nach Zustimmung auf die anderen Dienststellen zu übertragen. Um diese Umgehung der §§ 6 und 6a zu unterbinden ist es notwendig, dass Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit erhalten Angelegenheiten von der Gesamtmitarbeitervertretung behandeln zu lassen. Um nicht unnötigerweise Aufgaben der Mitarbeitervertretung übertragen zu bekommen, müssen die Gesamtmitarbeitervertretungen die Möglichkeiten erhalten, eine Übertragung von Angelegenheiten abzulehnen. Hierfür ist der § 5 um einen neuen Abs. zu ergänzen.

- Zu 3. Der Änderungsvorschlag bb) zu § 6 des Entwurfes Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird abgelehnt.
- Zu 4. Dem Änderungsvorschlag zu § 10 des Entwurfes Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD wird ausdrücklich zugestimmt.
- Zu 5. Die in dem vorliegenden Entwurf vorgenommene Streichung der sog. ACK-Klausel wird ausdrücklich begrüßt.
- Zu 6. Damit wird auch die ersatzweise Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6a festgeschrieben.
- Zu 7. In § 19 Abs. 2 Satz 4 ist beschrieben, „dass soweit erforderlich“ die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen soll. Es bleibt aber offen, wann dies erforderlich ist und wer dieses Erfordernis feststellt. Hierdurch kommt es immer wieder, insbesondere in kleineren Mitarbeitervertretungen, zu Konflikten nicht nur zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen sondern auch zwischen gewählten Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern auf der einen Seite und den direkten Kolleginnen und Kollegen auf der anderen Seite. Die Frage der Erforderlichkeit führt regelmäßig zu Konflikten. Zudem hat die Personalpolitik in den Einrichtungen der Diakonie in den letzten Jahren dafür gesorgt, dass die Personalressourcen regelmäßig am unteren Limit liegen. Die MAV-Tätigkeit bedingt also regelmäßig „automatisch“ die Erforderlichkeit einer Ersatzkraft. Da diese Ersatzkraft in der Regel nicht gestellt wird, müssen die Kolleginnen und Kollegen der gewählten Mitarbeitenden die erforderliche Zeit für die Mitarbeitervertretungstätigkeit ausgleichen. Diese Realität in den Einrichtungen führt dazu, dass die gewählten Kolleginnen und Kollegen sich oftmals zwischen ihrem Team und der Mitarbeitervertretungstätigkeit entscheiden müssen. Diese Konflikte stellen eine Behinderung der Mitarbeitervertretungstätigkeit dar. Die gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nur in der Lage ihre Aufgaben aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrzunehmen, wenn die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgt. Durch die vorgeschlagene Änderung hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, im pflichtgemäßen Ermessen unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten für eine Ersatzkraft zu sorgen.
- Zu 8. der Änderungsvorschlag des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ist nicht nachvollziehbar da selbstverständlich. Er wird darum abgelehnt.
- Zu 9. In § 30 Abs. 2 ist geregelt, dass die Mitarbeitervertretung auf die Zustimmung der Dienststellenleitung angewiesen ist, um sachkundige Personen herbeizuziehen. Diese Regelung führt zu einer einseitigen Machtstellung der Dienststellenleitung, die dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft widerspricht. Die Kosten einer sachkundigen Person hat die Dienststelle zu tragen. Die Entscheidung über eine Beiziehung muss im pflichtgemäßen Ermessen der Mitarbeitervertretung liegen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die gemeinsame Verantwortung für die Dienststelle verpflichtet die Mitarbeitervertretung zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Möglichkeit sachkundige Personen heranzuziehen. Die Mitarbeitervertretung hat die Dienststellenleitung rechtzeitig über eine Beiziehung sachkundiger Personen zu unterrichten. Dadurch hat die Dienststellenleitung die Möglichkeit zu intervenieren, wenn sie die Beiziehung für nicht gerechtfertigt erachtet. Die Mitarbeitervertretung kann ihre Aufgaben nur pflichtgemäß wahrnehmen, wenn sie gut geschult und die Kostenübernahme für die Beiziehung von sachkundigen Personen geregelt ist. Sie darf hier nicht vom Goodwill der Dienststellenleitung abhängig sein. Die Dienststellenleitung hat die Aufwendungen der sachkundigen Personen zu tragen.

- Zu 10. Um die Aufgaben einer Dienststelle wahrnehmen zu können ist es notwendig, ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen. Hierüber die Mitarbeitervertretung nur zu unterrichten ist nicht angemessen. Zwar gibt es, insbesondere in diakonischen Einrichtungen, keine Stellenpläne mehr, aber Stellenbesetzungspläne. Diese sollten auch weiterhin der Mitberatung unterliegen. Berührt doch die Personalausstattung in besonderer Weise die beruflichen Belange der Mitarbeitenden. Auch ist hier der Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Aus diesem Grund lehnt die agmav Westfalen-Lippe den Änderungsvorschlag ab.
- Zu 11. Die Klarstellung wird ausdrücklich begrüßt.
- Zu 12. Die Aufnahme der Einrichtung von Einigungsstellen wird grundsätzlich begrüßt. Nach dem Entwurf soll die Einigungsstelle auf Antrag der Mitarbeitervertretung in Einzelfällen zur Regelung von Regelungsstreitigkeiten in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 40 MVG.EKD zuständig sein. Solche Regelungsstreitigkeiten werden durch einen Antrag gemäß § 38 Abs. 2 bzw. § 47 Abs. 1 MVG.EKD ausgelöst. Beide Anträge lösen ein striktes Fristenregime aus. Die Einigungsstelle kann ihre Aufgabe nur wahrnehmen, wenn durch ihre Anrufung das fristengebundene Verfahren gemäß § 38 Abs. 3 und 4 aufgehoben wird.
- Zu 13. Auftretende Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretung sind zwischen Regelungsstreitigkeiten und Rechtsstreitigkeiten zu unterscheiden. Bei Rechtsstreitigkeiten muss ein Gericht die Frage beantworten, ob dem Antragsteller der geltend gemachte Anspruch zusteht. Diese Frage kann mit ja oder nein entschieden werden. Bei Regelungsfragen hingegen gibt es stets verschiedene gleichermaßen rechtmäßige Lösungsmöglichkeiten. Die Frage nach der richtigen Lösung ist nicht mit ja oder mit nein zu beantworten. Wegen der Unterschiedlichkeit der Entscheidung werden im staatlichen Bereich die Regelungsfragen den Einigungsstellen übertragen. Ein Gericht ist im Zweifel auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit beschränkt, es kann dem Antrag stattgeben oder ihn ablehnen. Die Einigungsstelle hingegen ist zur Regelung eines Sachverhaltes berufen. Sie ist damit nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Die Grenzen gerichtlicher Konfliktlösung bei Regelungsfragen zwingt das Gericht dazu, der einen oder anderen Seite Recht zu geben. Dies nützt bei Regelungsfragen in der Regel weder der einen noch der anderen Seite, denn das Regelungsbedürfnis bleibt bestehen. Den Beteiligten ist nicht damit geholfen, dass im Fall einer Regelungsstreitigkeit auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Einigungsstelle gebildet wird. Erst dann einen Verfahrensweg zu verhandeln ändert nichts an der Regelungsstreitigkeit, die möglichst zeitnah aus der Welt gebracht werden sollte. Um eine für beide Seiten gleichgewichtigen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis zusichern, ist eine ständige Einigungsstelle notwendig. Auch ist der Weg zur Einigungsstelle wegen der Fristenregelung des § 38 versperrt. Stellt die Dienststellenleitung einen Antrag, so löst sie damit die Stellungnahmefrist der Mitarbeitervertretung aus und die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung wiederum zwingt die Dienststellenleitung im Fall der Nichteinigung, die Frist zur Anrufung des Kirchengerichts einzuhalten. Die Dienststellen sind in der Regel auf schnelle Entscheidungen angewiesen. Darum schlagen wir die Änderung des § 38 vor.
- Zu 14. Beim Thema „Ausgründungen“ hat die Mitarbeitervertretung lediglich mit zu beraten. Dieses eingeschränkte Recht ist im Rahmen der Dienstgemeinschaft völlig unzureichend. Da über die Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte oft eine Herauslösung der Kolleginnen und Kollegen aus der Dienstgemeinschaft verbunden ist, fordern wir ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Die Mitarbeitervertretung ist durch die eingeschränkte Mitbestimmung in der Lage, Beschlüsse der Kirchengerichte betrieblich umzusetzen. Durch die Mitberatung bleibt der Mitarbeitervertretung nur der Hinweis auf kirchengerichtliche Entscheidungen.

- Zu 15. Um die Aufgaben einer Dienststelle wahrnehmen zu können, ist es notwendig ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen. Hierrüber die Mitarbeitervertretung nur zu unterrichten ist nicht angemessen. Zwar gibt es insbesondere in diakonischen Einrichtungen keine Stellenpläne mehr, aber Stellenbesetzungspläne. Diese sollten auch weiterhin der Mitberatung unterliegen. Berührt doch die Personalausstattung in besonderer Weise die beruflichen Belange der Mitarbeitenden. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist hier maßgeblich zu berücksichtigen. Aus diesem Grunde lehnt die agmav Westfalen-Lippe den Änderungsvorschlag ab.
- Zu 16. Regelungsfragen sind oftmals nicht mit ja oder nein zu beantworten. Es geht weniger um die Beachtung von rechtlichen Aspekten als die Berücksichtigung der Belange der Dienststellen und der Mitarbeitenden. Für diese Regelungsfragen ist die betriebliche Einigungsstelle gebildet worden. Darum sollten Initiativanträge zu den Tatbeständen der §§ 39 und 40 der Entscheidung der Einigungsstellen unterliegen.
- Zu 17. Es liegt kein sachlicher Grund vor, bei der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden an der Zugehörigkeit einer christlichen Kirche festzuhalten. Darum schlagen wir die Streichung vor.
- Zu 18. Anpassung an § 177 SGB IX Abs. 6 Satz 3
- Zu 19. Zwar ist es zu begrüßen, dass der Entwurf die Neufassung des SGB IX aufgreift. Nicht nachzuvollziehen ist jedoch, warum die Vertrauensperson der Schwerbehinderten die weitergehenden Rechte aus dem SGB IX vorenthalten bleiben sollen. Darum schlagen wir die folgenden Anpassungen vor  
Anpassung der Regelung an die Veränderung des SGB IX § 178
- Zu 20. Ergänzung um die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund. Es ist nicht sachlich nachzuvollziehen, warum im Fall einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund gemäß § 6a keine Gesamtschwerbehindertenvertretung gebildet werden kann.
- Zu 21. Die unterschiedliche Praxis der einzelnen Gliedkirchen zeigt, dass eine verbindliche Freistellungsregelung und die damit verbundene Verteilung der notwendigen Kosten der Gesamtausschüsse zwingend geboten ist. In der Praxis führt die fehlende Regelung immer wieder zur Diskriminierung von Teilzeitmitarbeitenden und der unzumutbaren Kostenverlagerung auf einzelne, ggf. kleine Einrichtungen. Eine verbindliche Regelung würde alle kirchlichen Stellen und diakonischen Einrichtungen einbeziehen und zu einer gerechten Kostenverteilung führen.
- Zu 22. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz kennt eine solche Frist nicht. Da das Kirchengengericht zu prüfen hat, ob selbst ein an sich begründeter Anspruch deshalb untergegangen ist, weil der Antragsteller durch Abwarten sein Antragsrecht verwirkt hat, ist nicht davon auszugehen, dass das Fehlen einer solchen Ausschlussfrist die Einleitung von Verfahren begünstigt. Im Gegenteil, das Bestehen einer solchen Frist führt eher zu mehr Verfahren. Denn die Einigungsbemühungen stehen damit unter einem Zeitdruck der ggf. kontraproduktiv ist. Ein drohender Fristablauf führt im Zweifel zum Abbruch der Einigungsbemühungen.

Auch die Herausforderungen der immer schnelleren Digitalisierung des Lebens sollte von der EKD in einem novellierten Mitarbeitervertretungsgesetz berücksichtigt werden. Durch die Digitalisierung wird die Arbeitswelt weiterreichende Veränderungen erfahren.. Zukünftig werden Mitarbeitende

und ihre Tätigkeiten mehr und mehr digitalisiert erfasst. Die Zusammenarbeit mit Geräten und Automaten führt dazu, dass noch mehr Daten verarbeitet werden. Mitbestimmung bei der Datenerhebung und das Thema Datenschutz muss in Zukunft zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung zählen.

Der externe Sachverstand wird zunehmend wichtig, eine erleichterte Beratung der Mitarbeitervertretungen sollt darum selbstverständlich werden. Mitbestimmung bei der Personalplanung Veränderung der Arbeitsumgebung, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeit 4.0 durch Mitbestimmung 4.0

Die Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes und unsere oben aufgeführten und begründeten Änderungsvorschläge beinhalten die hier aufgeführten Themen der sich verändernden Arbeitswelt und der Digitalisierung nur unzureichend.

Das BetrVG eröffnet den Interessenvertretungen zwar weitergehende Mitbestimmungsrechte als das Mitarbeitervertretungsgesetz, beinhaltet aber die oben aufgeführten Themen auch nur unzureichend.

Aus unserer Sicht stände es der EKD gut zu Gesicht hier eine Vorreiterrolle zu übernehmen.

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie, die Dienstgemeinschaft erfordert eine echte Partizipation auch auf der betrieblichen Ebene. Insbesondere sind auch die Durchsetzungsmöglichkeiten bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten und Entscheidung kirchlicher Gerichte sowie der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission von Bedeutung.

Die agmav Westfalen-Lippe erwartet ein deutlich verbessertes Mitarbeitervertretungsgesetz das mindestens den Standard des BetrVG enthält.

Gemeinsam mit der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und der Gesamtausschüsse der anderen Landeskirchen werden wir uns weiter dafür einsetzen.

In diesem Sinne stellen wir abschließend fest, dass der Entwurf zur Änderung des MVG bei weitem nicht ausreichend ist.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme des Gesamtausschusses der EKD. Sobald dieser der agmav Westfalen-Lippe vorliegt, senden wir Ihnen diesen als Anlage zu unserer Stellungnahme.

Ich bedanke mich und  
Verbleibe mit freundlichen Grüßen

Ralf Hubert  
Vorsitzender GA agmav Westfalen-Lippe