



agmav Niedersachsen

Frau Oberkirchenrätin Herzog

Per Mail

31.05.2023

Stellungnahme der agmav Niedersachsen zu dem Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Sehr geehrte Frau Herzog,

Sie haben den agmav Vorstand um Stellungnahme zu dem Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) aufgefordert. Der agmav Vorstand nimmt dazu wie folgt Stellung:

1. Der agmav Vorstand setzt sich seit längerem dafür ein, dass in den diakonischen Einrichtungen das Betriebsverfassungsgesetz zur Anwendung kommt. Es ist daher weder nachvollziehbar noch plausibel weshalb in diakonischen Unternehmen, die sich von den weltlichen Unternehmen längst nicht mehr unterscheiden, Arbeitnehmer:innen durch die deutlich schlechteren Bedingungen für die Vertretung ihrer Interessen im MVG diskriminiert und offensichtlich benachteiligt werden. Kirchliche oder diakonische Besonderheiten sind in den Betrieben nicht mehr zu erkennen.
2. Die Änderungen zur sogenannten Unternehmensmitbestimmung reichen bei Weitem nicht aus und sind in dieser Form auch nicht zielführend. Mit einer bzw. zwei Stimmen der Interessenvertretung in einem vom Arbeitgeber ausgewählten achtköpfigen Gremium findet faktisch keine Mitbestimmung statt. Das Feigenblatt der sogenannten Unternehmensmitbestimmung ist dann nur ein reines Vortäuschen falscher Tatsachen und dient einzig und allein dem Zweck nach außen den Anschein der Mitbestimmung zu wahren. Hier fordern wir ein, dass auch in Diakonischen Einrichtungen das staatliche Recht zur Anwendung kommt. Es erscheint unverschämt und fadenscheinig, diese Änderung mit dem Wunsch der Arbeitnehmer:innenseite zu begründen. Hinzu kommt, dass der Entwurfstext die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6a nicht vorsieht. Zur bessern Unterscheidung wäre die Umbenennung der Gesamtmitarbeitervertretung in § 6a in Konzernmitarbeitervertretung aus unserer Sicht sinnvoll und schlüssig.
3. Die Anregung der Buko in § 19 (3) MVG-EKD die 4 Wochen Begrenzung aufzuheben blieb ebenfalls unberücksichtigt, stattdessen wurde durch den Entwurf ein scheinbar ausgleichendes Entgegenkommen eingebracht. Die Deckelung bleibt aber weiterhin bestehen.
4. Die Änderung zu § 21 (2) MVG-EKD birgt wieder den Versuch, Mitarbeitervertreter:innen schlechter zu stellen. Da Arbeitgeber schon mehrfach vor dem Kirchengenicht mit der Klage auf Zustimmungsersetzung gescheitert sind, ist vorgesehen einfachmal das Gesetz zu ändern ohne die streitige Frage der Fristhemmnis abschließend klären zu müssen.

5. Der Änderungswunsch in § 34 löst schieres Entsetzen aus. Der Hinweis auf die Urteile der obersten kirchlichen Gerichtsbarkeit und damit einhergehend einen derartigen Vorschlag zu unterbreiten, kann kaum offenkundiger an der Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen zweifeln lassen. Nach dem Motto: wenn den Arbeitgebern eine Entscheidung nicht gefällt, kann ja immer noch das Gesetz geändert werden. Inhaltlich bedeutet die Einführung des § 34 (2a) eine absolute Beschränkung der Kontrollrechte der Mitarbeitervertretung. In der praktischen Umsetzung bedeutet das, dass zwei Mitarbeitervertreter:innen über einen sehr langen, in manchen Einrichtungen womöglich mehrere Tage dauernden Zeitraum, in der Personalabteilung anwesend sind, um ihr Recht wahrnehmen zu können. Daher liegt hier die Vermutung sehr nahe, dass die Folgen nicht bis in die letzte Konsequenz durchdacht wurden. Diese völlig abweichende Regelung als "etwas veränderte Form" (Begründung) darzustellen, könnte vermuten lassen das der Autor denkt, die Lesenden lassen sich in die Irre führen.
6. Die angebliche Klarstellung in § 38 (4) MVG-EKD ist misslungen. Einen Satzanhang, der aus einer Zeit stammt als die Einigungsstelle nur durch Dienstvereinbarung zum Tragen kam, noch zu ergänzen, macht diesen Satz weder besser noch verständlicher. Es wäre eindeutiger und einfacher diesen Nebensatz gänzlich zu streichen. Jedoch wird der Nebensatz womöglich nicht gestrichen, weil noch Hoffnung besteht, dass bei der Neubesetzung des Kirchengengerichtshofes eine andere Rechtsprechung hierzu erfolgen könnte.
7. Das Änderungsbegehren in § 45 wird damit begründet, dass ein Rechtsrisiko vorliegen könnte. Dieses wäre nach unserer Auffassung ja eigentlich nur gegeben, wenn man sich seitens der Antragsteller nicht an das ordnungsgemäße Verfahren hält. Würde diese Begründung zu einer Allgemeingültigkeit gelangen, müsste konsequenterweise das gesamte Gesetz in Frage gestellt werden. Denn immer, wenn sich der Antragsteller nicht an die Formalien hält, geht er ein Rechtsrisiko ein. Hier liegt ebenfalls die Vermutung sehr nahe, dass das Gesetz einfach arbeitgeberfreundlicher gestaltet werden soll und die Rechte der Mitarbeitervertretung und damit die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen noch stärker beschnitten werden sollen. In der Praxis weiß dann nämlich die gekündigte Arbeitnehmer:in beim fristgerechten Einreichen einer Kündigungsschutzklage nicht, ob der Arbeitgeber formal korrekt gehandelt hat, da die Begründungspflicht erst nach vier Wochen greift.
Grundsätzlich stellt die geplante Änderung das gesamte Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung in Frage und führt dazu, dass das Mitberatungsrecht regelrecht ins Leere läuft. Die schriftliche Begründung nach Umsetzung der Maßnahme wird von den Arbeitgebern regelmäßig nicht geliefert werden. Eine Durchsetzung dieses Anspruchs vor dem Kirchengengericht scheint nahezu zum einen sinnlos, da die Maßnahme schon vollzogen wurde, zum anderen wird das Kirchengengericht aufgrund der schon vollzogenen Maßnahme die Annahme der Klage ggf. sogar verweigern. Eine Verpflichtung der Arbeitgeber, die bei Nichteinhaltung ohne Folgen bleibt, ist strikt abzulehnen.
8. Die Änderung in § 49 Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung ist marginal zu der, die der Gesamtausschuss in Bayern als Veränderungsvorschlag eingebracht hat. Es handelt sich wieder einmal um ein Feigenblatt. Die ausführlichen Änderungsvorschläge sind der Synopse im Anhang zu entnehmen, die dem staatlichen Recht aus dem Betriebsverfassungsgesetz entnommen sind. Eine Öffnung der Wählbarkeit ist bei gleichbleibend schlechten Rechten der Jugend- und Auszubildendenvertretung keine Verbesserung.
9. Die Änderungsvorschläge zu den §§ der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter:innen sind bei weitem nicht ausreichend und stellen eine Schlechterstellung der Vertrauenspersonen gegenüber dem Bundesgesetz dar. Unabhängig von der Fragestellung, ob ein kirchlicher Gesetzgeber überhaupt Bundesgesetze außer Kraft setzen kann, fordert die agmav Niedersachsen auch hier uneingeschränkte Anwendung des staatlichen Rechts.
10. Der Vorschlag zur Ergänzung in § 54 wird die Problematik der Gesamtausschüsse nicht lösen können. Er beantwortet nicht die Frage der Rechtsbeziehung zwischen dem agmav Vorstand und der Landeskirche, es bleibt weiterhin die Frage wer denn in strittigen Fällen entscheidet oder die Arbeitsbefreiung der Mitglieder des Gesamtausschusses finanziert. In



Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeiter:innenvertretungen

in den Diakonischen Werken Niedersachsens

agmav

dem vorliegenden Vorschlag ist ebenfalls nicht geregelt, welche Institution berechtigt und/oder verpflichtet ist, eine Dienstvereinbarung mit dem Gesamtausschuss abzuschließen. Die Begründung dieser Änderung mit den vielfach unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen ist absurd. Auch im Fall des § 20 war es dem Gesetzgeber bereits möglich, trotz vielfach unterschiedlichen Anforderungen aus verfasster Kirche und diakonischen Einrichtungen einen Mindeststandard zu formulieren. Da dies in diesem Bereich möglich war, so sollte es auch für die Gesamtausschüsse möglich sein. Hier kann es sich unserer Meinung nach nur um den fehlenden Willen des Gesetzgebers handeln, der in letzter Konsequenz viele Gesamtausschüsse vor praktische Probleme bei der Ausführung ihrer umfangreichen Aufgaben stellen würde.

11. Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft in Niedersachsen hat gemeinsam mit seinen Mitgliedseinrichtungen Vorschläge zur Novellierung des MVG-EKD erarbeitet und diese sind in der Anlage als Synopse beigefügt. Grundsätzlich erwarten wir:
 - a) die Abschaffung des Fristenregimes,
 - b) eine Gleichstellung zum staatlichen Recht (Bezug zum BetrVG herzustellen) bei:
 - der Freistellung,
 - der Fortbildung,
 - der Mitbestimmung,
 - den Rechten der Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden,
 - den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen.

Wir gehen davon aus, dass wir gleichwohl eine Fassung der von Ihnen erstellten Stellungnahme erhalten werden, vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen,

Susanne Hilbig
Für den agmav Vorstand Nds.