

Landessynode der
Evangelischen Landeskirche in Baden
Herrn Präsidenten der Landessynode
Axel Wermke
Postfach 2269
76010 Karlsruhe

Lorenz Sauerborn
Mitglied in der
Ev. Landeskirche in Baden
Emmertsgrundpassage 33
69126 Heidelberg

Heidelberg, 28.02.2020

Eingabe an die Landessynode zur Frühjahrstagung 2020 Novellierung des badischen Mitarbeitervertretungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Präsident Wermke,

nachfolgend möchte ich Ihnen als Mitglied der Evangelischen Landeskirche in Baden eine Eingabe übermitteln. Die Mitglieder des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Badischen Landeskirche und ihrer Diakonie haben diese verfasst und unterstützen Sie vollumfänglich.

Diese Eingabe möge bitte von der Landessynode in ihrer Frühjahrstagung 2020 behandelt werden. Sie steht in direktem Zusammenhang mit einer Vorlage des Evangelischen Oberkirchenrats zur Novellierung des badischen Mitarbeitervertretungsgesetzes, welche, so mein Wissensstand, ebenfalls zu dieser Synodentagung eingebracht wird und bezieht sich in ihren Punkten auf diese Vorlage. Daher beziehen sich die Paragrafenangaben folgend auf den uns bisher bekannten Entwurf des EOK.

1.) zu § 3 Dienststellen

Textstelle: § 3 Absatz 4

~~„Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen.“~~

Vorschlag: ~~Streichung~~ des Absatzes 4

Begründung: Bei einer Übernahme dieses Absatzes aus der Novellierung des EKD-MVG entsteht ein Ungleichgewicht. Die Dienststellenleitung könnte hier alleine und einseitig die

Verselbständigung eines Dienststellenteiles widerrufen, während auf Seiten der Mitarbeiter diese Entscheidung nur in der Gesamtheit der Mitarbeiterschaft gefasst werden kann. Außerdem sind im MVG- Kommentar Fey-Rehren zum Absatz 2 hohe Hürden an die Verweigerung des Einvernehmens der Dienststellenleitung gestellt sind. Hier aber wird diese Verweigerung ohne Begründung und Hürde erlaubt.

2.) zu § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

Textstelle: § 6 Absatz 2 Satz 2

„(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeitende aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. ~~2~~Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung ~~bis zu sechs Monate~~ die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn und solange in einer Dienststelle nach § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.“

Vorschlag: ~~Streichung~~ der Worte „bis zu sechs Monate“ und Hinzufügung der Worte „und solange“.

Begründung: Nach § 1 Absatz 1 sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Diesem Grundsatz widerspricht die aus der MVG-EKD-Novellierung übernommene Frist des § 6 Absatz 2 Satz 2, der es nach sechs Monaten duldet, dass eine Einrichtung ohne Vertretung ist.

Die bisherige Formulierung „vorübergehend“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Unser Vorschlag stellt klar, dass in einer Dienststelle, in der es zuvor eine MAV gab und die der Gesamtmitarbeitervertretung angehörte, die Vertretung durch die Gesamt-MAV erfolgt, bis wieder eine eigene MAV gegründet wird. Es erscheint nicht nachvollziehbar, dass bei Bestehen einer Gesamt-MAV eine Dienststelle ohne Vertretung sein können soll.

3.) zu § 8 Zusammensetzung

Textstelle: § 6 Absatz 1 Erste Zahlenreihe

„(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5 bis 15 Wahlberechtigten aus einer Person und einem Ersatzmitglied.“

Vorschlag: Hinzufügung der Worte „und einem Ersatzmitglied“.

Begründung: In § 16 wird berechtigterweise in Absatz 3a geregelt, dass bei sogenannten „Einer-MAVen“ die Nachwahl eines Ersatzmitgliedes für den Fall vorgesehen ist, falls kein Ersatzmitglied mehr vorhanden ist. Das eigentliche MAV-Mitglied, das krank, im Urlaub, befangen oder sonst wie ver.- oder gehindert ist, muss vertreten werden können. Gibt es in solchen Fällen nämlich kein Ersatzmitglied, gibt es auch keine wirksame Mitarbeitervertretung. Insofern ist es nur konsequent, festzustellen, dass bei der Wahl ein MAV-Mitglied und ein Ersatzmitglied zu wählen sind. Würde die MAV nur aus einer gewählten Person bestehen, wie bisher im Text vermerkt, müsste nach der Wahl umgehend nachgewählt werden.

4.) zu § 10 Wählbarkeit

- a. ACK-Klausel: Ein wichtiger Punkt bei der Novellierung ist, wie auch nach derzeitigem Wissensstand in der EOK-Vorlage enthalten, der Entfall der sogenannten ACK-Klausel. Es ist nicht nachvollziehbar und vermittelbar, warum Menschen, die religiöse Voraussetzungen nicht erfüllen, zwar in kirchlichen Betrieben eingestellt werden können, dann aber

nicht dazu befähigt sein sollen, Arbeitnehmerrechte zu vertreten. Wenn überhaupt, darf dieser Punkt nur bei der Frage, wer darf für die Kirche arbeiten und wer nicht, eine Rolle spielen. Er darf aber nicht zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft unter den Mitarbeitenden führen.

Besonders in diakonischen Einrichtungen und unter Auszubildenden ist die Zahl derer ohne ACK-Zugehörigkeit durchaus beträchtlich, was die Bildung von Mitarbeitervertretungen in einigen Fällen schon deutlich erschwert.

b. Textstelle: § 10 Absatz 2 Buchstabe e)

„2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die...

e) ~~als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem eines Mitglieds der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 sind leben.~~“

Vorschlag: ~~Streichung~~ insbesondere der Voraussetzung des Lebens in häuslicher Gemeinschaft mit entsprechender satzbaulicher Anpassung.

Begründung: Zum einen erscheint es insbesondere bei Verwandten und Verschwägerten nicht sinnvoll, nur auf die häusliche Gemeinschaft abzustellen. Es kann bei Vorhandensein solcher Konstellationen auch bei nicht entsprechend miteinander lebenden Personen zu Problemen kommen. Sohn oder Schwester eines Mitgliedes der Dienststellenleitung müssen zwangsläufig nicht mehr zu Hause wohnen, um sich in familiären Zusammenhängen aber in einem Gewissenskonflikt zu befinden. In der Realität gibt es wohl keinen Menschen, der nicht mit ihm nahestehenden Personen redet, insbesondere wenn sich die andere Person in dem Thema selbst bewegt. Zum anderen ist die Überprüfung dieser Bedingung in der Praxis fragwürdig. Ein Verwandtschaftsverhältnis ist relativ offen; wer möchte jedoch die Lebensverhältnisse überprüfen?

5.) zu § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

Textstelle: § 18 Absatz 4

„(4) ~~Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 ist zu laden und tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied ver- oder gehindert ist, an einer Sitzung oder Teilen davon teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist. Hat die ladende Person nach § 24 ernsthafte Zweifel an der Beschlussfähigkeit, ist das Ersatzmitglied vorsorglich zur Sitzung oder Teilen davon zu laden.~~“

Vorschlag: Im Absatz 4 ~~Streichung~~ ab dem letzten Halbsatz des 1. Satzes sowie des Absatzes 2.

Begründung: Erheblich förderlicher für die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitervertretung wäre hier eine Regelung zu bevorzugen, wonach Ersatzmitglieder immer im Verhinderungsfall geladen werden und nicht nur bei drohender Beschlussunfähigkeit in die jeweilige Sitzung eintreten. Auch ist die Beschlussunfähigkeit in der Praxis häufig nicht mehr rechtzeitig vor der Sitzung durch Nachladung zu heilen. Diese Regelung würde auch den Ersatzmitgliedern die Möglichkeit des Erfahrungssammelns geben und sie besser in die Arbeit der Interessenvertretung einbinden. Zusätzlich wäre die Mitarbeitervertretung in der Sitzung besser arbeitsfähig.

6.) zu § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

a. Textstelle: § 19 Absatz 1, Satz 2

„(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

Vorschlag: Hinzufügung eines Halbsatzes an Satz 2

Begründung: Hier sollte unbedingt der Halbsatz aus der EKD-MVG-Novellierung übernommen werden, da er eine Konkretisierung des Behinderungsverbotes darstellt und klarmacht, dass auch während der Mitgliedschaft in der MAV ein Ausgleich für eine nachteilige Entwicklung im Beruf stattfindet, z.B. keine vergleichbaren Beförderungen möglich wären.

b. Textstelle: § 19 Absatz 3

„(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. In der ersten Amtszeit eines Mitgliedes erhöht sich der Anspruch um weitere zwei Wochen. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Mitarbeitenden. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.“

Vorschlag: Aus den Sätzen 2 bis 4 werden die Sätze 3-5. Hinzufügung eines neuen Satzes 2 nach dem Satz 1.

Begründung: Der Zeitraum von insgesamt vier Wochen für die komplette Amtszeit von vier Jahren mag für „alte Hasen“ gerade so ausreichen; neue Mitglieder einer MAV müssen jedoch gerade in der ersten Amtszeit viel intensiver geschult werden, um sich effektiv in die Arbeit einer MAV einbringen zu können. Schon allein für die Grundkurse I-IV zur MAV-Arbeit reicht die Zeit kaum. Insofern sollte der Schulungsanspruch entsprechend für Mitglieder in der ersten Amtszeit um zwei Wochen erhöht werden.

7.) zu § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

a. Textstelle: § 35 Absatz 5

„(5) Mitarbeitende können bei ~~angeordneten~~ Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.“

Vorschlag: ~~Streichung~~ des Wortes „angeordneten“.

Begründung: Es ist kein Grund ersichtlich, der eine Einschränkung auf angeordnete Personalgespräche hergibt. Auch dürfte es erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten geben. Insoweit ist hier die Variante der EKD-MVG-Novellierung vorzuziehen.

b. Textstelle: § 35 Absatz 6 Buchstaben a) bis f) neu

„a) Ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden in einer diakonischen Einrichtung gem. § 3 werden die Mitarbeitenden durch eine Vertretung im Aufsichtsorgan an den Aufgaben dieses Gremiums beteiligt.

b) ¹In Aufsichtsorgane diakonischer Einrichtungen werden zwei Mitarbeitende aus der Einrichtung entsandt, sofern das Gremium mehr als acht Mitglieder hat. ²Bei einer Größe von bis zu acht Personen erfolgt die Vertretung durch eine Person. ³Die Entsendung erfolgt durch die jeweilige Mitarbeiter- oder Gesamtmitarbeitervertretung.

c) ¹Die Vertretenden der Mitarbeitenden müssen im Sinne des §10 wählbar sein und die Voraussetzungen erfüllen, die für die Besetzung des Aufsichtsgremiums vorgesehen sind. ²Wird ein zusätzliches Mitglied nach Buchstabe b) Satz 4 entsendet, gilt § 9 Abs. 3 Satz 2 für dieses Mitglied nicht, soweit es sich um eine nach § 4 Abs. 2 der Dienststellenleitung zugehörige Person handelt. ³Für jede Person ist für den Fall einer dauerhaften Verhinderung ein Ersatzmitglied zu bestimmen. ⁴§12 gilt entsprechend.

d) ¹Die Amtszeit richtet sich nach der für das Aufsichtsgremium getroffenen Regelungen. ²Eine Abberufung erfolgt durch das entsendende Organ, es sei denn, die Regelungen für das Aufsichtsorgan haben eine andere Festlegung getroffen. ³Im Falle einer Abberufung hat das entsendende Organ alsbald für eine Wiederbesetzung zu sorgen.

e) Die Vertretenden der Mitarbeitenden in einem Aufsichtsorgan haben dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder.

f) Die Vertretenden der Mitarbeitenden sind zur Durchführung ihrer jeweiligen Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsorgans von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Sie üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus und erhalten erforderlichenfalls eine Aufwandsentschädigung.

Sie dürfen weder in Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert, noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. §§ 21 und 22 gelten entsprechend. Kosten für in Absprache mit dem Aufsichtsvorsitzenden durchgeführte besondere Schulungsmaßnahmen, die Aufgaben des Aufsichtsorgans betreffen, werden von der Einrichtung übernommen.

Vorschlag: Hinzufügung des Absatzes 6

Begründung: Bereits am 12.10.2017 hat die Konferenz für Diakonie und Entwicklung eine Verbandsempfehlung über Unternehmensmitbestimmung der Diakonie Deutschland verabschiedet. Leider blieb die Empfehlung freiwillig und wurde bis heute in weiten Teilen nicht umgesetzt. Gerade unter dem Leitbild der Dienstgemeinschaft wäre solch eine Mitbestimmung in den Aufsichtsorganen dringend nötig. Der obige Vorschlag entspricht bis auf redaktionelle Anpassungen der Verbandsempfehlung.

8.) zu § 36a Einigungsstellen

a. Textstelle: § 35 Absatz 3

„(3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus mindestens je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einer Person im Vorsitzenden Amt, welche das Amt unparteiisch ausübt. ²Sofern mehr als je zwei beisitzende Mitglieder teilnehmen sollen, ist die Erhöhung der Mitgliederzahl im Einvernehmen und paritätisch vorzunehmen. ³Die Person im Vorsitzenden Amt wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. ⁴Kommt

eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kircheng Gericht über die Bestellung.“

Vorschlag: Hinzufügung des Wortes „mindestens“ im Satz 1. Die Sätze 2 und 3 werden zu den Sätzen 3 und 4. Hinzufügung des Satzes 2.

Begründung: Hier erscheint es sinnvoll, es den Parteien des Einigungsverfahrens in die Hand zu geben, auch mehr als je zwei Beisitzende zu berufen. Dies kann zum Beispiel bei besonders komplexen Sachverhalten, wo es einfach auf Fachwissen ankommen kann, nötig zu sein. Dadurch, dass die Erhöhung nur im Einvernehmen und paritätisch erfolgen kann, gibt es auch keine Benachteiligung einer Seite; das Verfahren kann jedoch flexibler gestaltet werden.

b. Textstelle: § 36a Absatz 5

~~„(5) Die Entschädigung für die Mitglieder von Einigungsstellen richtet sich nach der Rechtsverordnung über die Entschädigung der Mitglieder der kirchlichen Gerichte und der Schiedskommissionen der Evangelischen Landeskirche in Baden.“~~

Vorschlag: Streichung des Absatzes 5 und Bezugnahme auf die Regelungen des § 76a Betriebsverfassungsgesetz oder alternativ eine kirchliche Regelung, die erheblich höhere Vergütungen festlegt.

Begründung: Die Entschädigungs-Sätze, auf die der Absatz 5 Bezug nimmt, sind viel zu niedrig. So erhält der Vorsitzende der kirchlichen Schlichtungsstelle für eine Güteverhandlung 110,- €. Der *Stundensatz* eines Anwaltes liegt dagegen leicht beim Doppelten! Es geht bei der Eingabe nicht um einen besseren Verdienst für Juristen, sondern um die Tatsache, dass es bei solchen Beträgen fast unmöglich sein wird, schnell und zügig geeignete Personen zu finden. In der freien Wirtschaft geht es schnell mal in den fünfstelligen Bereich, zumal die dort benannte Rechtsverordnung des Bundes nie eingerichtet wurde. Dort funktioniert auch der Effekt einer spürbaren finanziellen Gefahr häufig so gut, dass man sich sogar ohne Einigungsstelle einigt. Die beste Einigungsstelle ist die, die man gar nicht braucht.

9.) zu § 38 Mitbestimmung

a) Textstelle: §38 nach Absatz 2 Einfügung eines Absatzes 2a neu

(2a) *„Für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 gilt der Absatz 3 nicht.“*

Begründung: Nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD gilt aktuell die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als erteilt, sofern diese nicht binnen 14 Tagen die Zustimmung schriftlich begründet verweigert oder mündliche Erörterung beantragt. Im Falle der mündlichen Erörterung tritt die Zustimmungsfiktion wiederum ein, wenn die Mitarbeitervertretung nach Beendigung der mündlichen Erörterung nicht binnen weiterer 14 Tage das Festhalten an ihren Bedenken schriftlich begründet. Gleiche Fristen gelten für die Anrufung des Kirchengengerichtes.

Die Anrufung des Kirchengengerichtes ist nach § 38 Abs. 4 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle besteht. Diese kann im Falle der Nichteinigung sowohl von der Dienststellenleitung als auch der Mitarbeitervertretung angerufen werden.

Durch die Aussetzung aller Fristen wird ein wesentlicher Vorteil der Konfliktregelung durch die Einigungsstelle gewonnen, nämlich die Möglichkeit sehr viel schneller als

im kirchengerichtlichen Ersetzungsverfahren eine Entscheidung zu bekommen. Das dient sowohl den Interessen der Mitarbeiterschaft wie der Dienststelle bzw. Dienststellenleitung.

b) Textstelle: § 38 Absatz 4

(4) „Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von 2 Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. In Regelungsstreitigkeiten nach § 36 Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von 2 Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.“

Vorschlag: Streichung des Teilsatzes 2 und der Sätze 3-4

Begründung: Die Streichung ist die Rechtsfolge aus der Einfügung des Absatzes 2a.

10.) zu § 52

Textstelle: § 52 Absatz 3 neu

(3) Die Vertrauensperson hat das Recht, an den Delegiertenversammlungen nach § 54 teilzunehmen.

Vorschlag: Hinzufügen des Absatzes 3

Begründung: Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind unmittelbar in die Mitarbeitervertretungsstrukturen eingebunden. Sie sollen an den Sitzungen teilnehmen und können Beschlüsse aussetzen lassen, wenn die Interessen schwerbehinderter Mitarbeiter nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Um diese Aufgaben sachkundig ausfüllen zu können, ist eine Vernetzung der Vertrauenspersonen untereinander im Rahmen der Delegiertenversammlungen notwendig. So kann auch eine Beteiligung an den Informationswegen des Gesamtausschusses gewährleistet werden.

11.) zu § 53 (unbesetzt)

Textstelle: § 53 (unbesetzt)

Vorschlag: Hinzufügung einer Fußnote mit Hinweis auf RVO(Rechtsverordnung) der EKD.

Begründung: Verdeutlichung für Personengruppe, dass es eine entsprechende RVO(Rechtsverordnung) der EKD gibt.

12.) zu § 54

Textstelle: § 54 Absatz 2 Satz 2 neu

Satz 2: „Die Teilnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist nach § 52 Absatz 3 geregelt.“

Vorschlag: Hinzufügen des Satzes 2 im Absatz 2

Begründung: Klarstellung des Anspruches auf Teilnahme an der Delegiertenversammlung nach § 52 Absatz 3 neu.

13.) zu § 54a Gesamtausschuss

a. Textstelle: § 54 a Absatz 2 Satz 1

„(2) 1Der Gesamtausschuss besteht aus ~~zwölf~~ sechszehn Mitgliedern, von denen ~~sechs~~ acht einer Mitarbeitervertretung bei einer kirchlichen Dienststelle und ~~sechs~~ acht einer Mitarbeitervertretung bei einer diakonischen Einrichtung angehören müssen.“

Vorschlag: Streichung der Zahl der Mitglieder von zwölf und nachfolgend je sechs und Hinzufügung der Zahl der Mitglieder von sechszehn und nachfolgend je acht.

Begründung: Der Gesamtausschuss Baden ist bis auf einen weiteren der einzige Gesamtausschuss in der Evangelischen Kirche, der sowohl für die verfasste Kirche als auch die Diakonie zuständig ist. Sieht man dabei auf das Verhältnis der GA-Mitglieder und die von diesem vertretene Zahl der Mitarbeitervertretungen, so kommen auf Baden erheblich mehr MAVen pro Mitglied als sonst. Hinzu kommt, dass sich die tägliche Arbeit des Gesamtausschusses in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht hat. Auch wird der Bedarf von Spezialisierung immer größer, dies u.a. durch die Zersplitterung der Tarifstrukturen innerhalb Badens. Zur Verdeutlichung siehe nachfolgende Vergleichszahlen:

Übersicht der GA-Mitglieder in den einzelnen Gliedkirchen

(Quelle: Kommentar zum MVG-EKD nach Fey-Rehren)

Name des Gesamtausschusses	GA-Mitglieder für Verfasste Kirche	GA-Mitglieder für Diakonie	GA-Mitglieder Gesamt
Baden (gemeinsamer GA)	6 Mitglieder	+ 6 Mitglieder	12 Mitglieder
Bayern	9 Mitglieder	13 Mitglieder	22 Mitglieder
Ev. Kirche in Mitteldeutschland	bis zu 15	bis zu 18	33 Mitglieder
Kurhessen-Waldeck und Hessen	GA heißt hier Landeskirchliche MAV und besteht aus 7 Mitgliedern	11 Mitglieder	18 Mitglieder
Pfalz	15 Mitglieder	11 Mitglieder	26 Mitglieder
Rheinland (gemeinsamer GA)	15 Mitglieder		15 Mitglieder
Westfalen	bis zu 14 Mitglieder	bis zu 15 Mitglieder	29 Mitglieder

Einige GAs werden nicht konkret definiert, orientieren sich beispielsweise an Kirchengsprengeln (EKBO) oder an der Anzahl der MAVen.

Baden: mehr als 330 MAVen.

Bayern: VK ca. 160 MAVen, Diakonie ca. 370 MAVen

Hessen: ca.70 MAVen in der Diakonie, verfasst kirchlich keine Zahlen.

Pfalz: VK. ca. 25 MAVen, Diakonie ca. 50 MAVen

Rheinland: nicht bekannt

Westfalen: GA besteht aus Westfalen und Lippe, dort ca. 400 MAVen sowie AGMAV Westfalen-Lippe, hier sind keine konkreten Zahlen bekannt.

b. Textstelle: § 54a Absatz 3

„(3) ¹Der Gesamtausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorstand, bestehend aus einer Person im Vorsitzenden Amt, einer Person im stellvertretenden Vorsitzenden Amt und einer Person als Schriftführung.²Für die Bereiche Verfasste Kirche und Diakonie werden Ausschüsse gebildet, deren gewählte Sprecher mit dem Vorstand gemeinsam den erweiterten Vorstand bilden.³Er tritt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal jährlich zusammen.“

Vorschlag: Der Satz 2 wird zu Satz 3. Hinzufügung von Satz 2.

Begründung: Wie bereits o.a., hat sich der Arbeitsaufwand und der Spezialisierungsgrad des Gesamtausschusses erhöht. Auch will man den beiden Bereichen jeweils gleichermaßen gerecht werden. Aus diesem Grund hat der Gesamtausschuss die beiden Ausschüsse „Verfasste Kirche“ und „Diakonie“ eingerichtet. Deren jeweilige Personen im Vorsitzenden Amt bilden dann mit dem Vorstand des GA den erweiterten Vorstand. Sie stellen damit die Verbindung zwischen den einzelnen Gruppen dar.

c. Textstelle: § 54a Absatz 4 Satz 2

„²Neben diesen Grundfreistellungen erfolgt eine Freistellung von ~~75 v.H.~~ 100 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Person in Vollbeschäftigung unter Fortzahlung der Bezüge für Geschäftsführungsaufgaben.“

Vorschlag: ~~Streichung~~ der Zahl 75 v.H. und Hinzufügung der Zahl 100 v.H.

Begründung: Schon jetzt hat sich die Arbeit des gesetzlichen Vorstandes erheblich erhöht. Korrespondierend mit der vorgeschlagenen Erweiterung des Vorstandes und der ebenso vorgeschlagenen Erhöhung der Zahl der Mitglieder des GA erhöhen sich auch diese Aufgaben, die durch mehrere Mitglieder des GA geschultert werden. Eine Erhöhung des Verwaltungsdeputats würde diesen Mehraufwand widerspiegeln und abfedern. Alternativ könnte eine Geschäftsstelle mit einem hauptamtlichen Geschäftsführer adäquat z.B. zur Württembergischen Landeskirche eingerichtet werden.

14.) zu § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

Textstelle: § 55 Absatz 1

„Der Gesamtausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:...

Vorschlag: Hinzufügung des Wortes „insbesondere“

Begründung: Bereits in der jetzigen Fassung des badischen MVG fand sich dieses Wort an selber Stelle. Ebenso findet es sich auch im EKD-MVG. Es findet sich kein nachvollziehbarer Grund, die Aufgaben-Aufzählung des Gesamtausschusses durch das Streichen dieses Wortes einzuschränken. In der juristischen Bedeutung würde ein Wegfall die Aufzählung nur auf die dort wortwörtlich aufgeführten Sachverhalte beschränken. Die Beibehaltung des Wortes jedoch würde die über Jahre bewährte Flexibilität auch im Rahmen der Weiterentwicklung der Aufgaben in der Arbeitswelt ermöglichen. Es sollte daher unbedingt auch als Zeichen einer Zukunftsorientierung beibehalten werden.

15.) zu § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts

Textstelle: § 59 Absatz 2

2) - (unbesetzt)

„2) Mitglied des Kirchlichen Arbeitsgerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Landeskirche in Baden oder den leitenden Organen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden angehört.“

Vorschlag: Besetzung des Absatzes 2

Begründung: Analog der EKD-Regelung sollte auch für das Kirchliche Arbeitsgericht in der Landeskirche in Baden im Sinne der Gewaltenteilung klargestellt sein, dass Mitglieder aus Organen der Kirchen- bzw. Diakonieleitung, somit der Exekutive und Legislative nicht Mitglieder der Judikative, hier dem Kirchlichen Arbeitsgericht sein können.

16.) zu § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

Textstelle: § 61 Absatz 4

„Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, ~~die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört.~~ Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.“

Vorschlag: ~~Streichung~~ zweiter Teilsatz im ersten Satz

Begründung: Analog zum Wegfall der ACK-Klausel im § 10 (Wählbarkeit) bitten wir auch hier darum, die Vertretung vor dem Kirchengericht nicht mehr an die Kircheng Zugehörigkeit zu koppeln. Besonders für Mitarbeitervertretungen gibt es nur sehr wenige Anwälte, die sich im MVG auskennen und damit als Beistand in Frage kommen.

Soweit die Eingabe.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift