

15. Evangelische Landessynode

Beilage 49

Ausgegeben im August 2017

Entwurf des Oberkirchenrats

Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

vom ...

Die Landessynode hat das folgende Kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Artikel 1 Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

An § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159), das zuletzt durch Kirchliches Gesetz vom 11. März 2016 (Abl. 67 S. 78, 81) geändert wurde, wird folgender neuer Absatz 2 angefügt:

„(2) Darüber hinaus ist die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung zuständig für die Aufgaben der Gesamtmitarbeitervertretungen und Mitarbeitervertretungen in Fällen der Mitbestimmung nach § 39 und § 40, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen mehrerer oder aller kirchlicher Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen im Bereich der Landeskirche betreffen und dies der Oberkirchenrat im Einvernehmen mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung feststellt. Für das Verfahren gelten § 38 und § 47 mit folgenden Maßgaben:

1. Die Frist nach § 38 Absatz 3 Satz 1 beträgt drei Monate;
2. die Frist nach § 38 Absatz 3 Satz 6 beträgt einen Monat;
3. die Frist nach § 38 Absatz 4 beträgt zwei Monate;
4. § 38 Absatz 5 findet keine Anwendung;
5. die Frist gemäß § 47 Absatz 1 Satz 2 beträgt drei Monate;
6. die Fristen nach § 47 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Halbsatz 1 betragen zwei Monate;
7. die Frist nach § 47 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 beträgt drei Monate.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. November 2017 in Kraft.

Begründung:

Für Beteiligungstatbestände, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen mehrerer kirchlicher Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen im Bereich der Landeskirche betreffen, sollen die Beteiligungsrechte der Gesamtmitarbeitervertretung und der Mitarbeitervertretung künftig durch die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung wahrgenommen werden. Grund dafür ist, dass – insbesondere bei organisatorischen Maßnahmen im Zusammenhang mit IT oder Finanzen – aktuell jede einzelne Mitarbeitervertretung der Dienststellen, die von den Veränderungen betroffen sind, beteiligt werden müssen. Das ist einerseits ein extremer Verwaltungsaufwand, denn die Beteiligung muss in sehr vielen Dienststellen zu exakt dem gleichen Beteiligungstatbestand erfolgen. Andererseits ist das momentane Verfahren auch inhaltlich fraglich, da die Dienststellen vor Ort z. T. nicht in der Lage sind, den Mitarbeitervertretungen die komplexen Zusammenhänge ausreichend zu erläutern und die Mitarbeitervertretungen z.T. auch nicht über das erforderliche umfangreiche Fachwissen verfügen, um den Sachverhalt eigenständig beurteilen zu können. In der Praxis gibt deshalb die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, die sich intensiv mit den Themen befasst und juristisch prüft, in solchen Fällen eine Empfehlung für die Mitarbeitervertretungen heraus, an der diese sich zum großen Teil auch orientieren. Auf Seiten der Dienststellenleitungen gibt es auch konkrete Unterstützung durch den Oberkirchenrat.

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, dass die Beteiligungsrechte nach dem MVG auch in solchen Fällen flächende-

ckend gewahrt werden, in denen der Oberkirchenrat den Dienststellen Vorgaben für ihre Verwaltungspraxis macht, z. B. bei der Einführung einer neuen Finanzsoftware.

Da die Verantwortung für diese organisatorischen Neuerungen beim Oberkirchenrat liegt, ist es sinnvoll, auch die Durchführung des Beteiligungsverfahrens auf dieser Ebene anzusiedeln. Auf dieser landeskirchlichen Ebene ist die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung als das durch eine Stufenwahl aus den Mitarbeitern hervorgehende Gremium als Partnerin in diesen Beteiligungsverfahren legitimiert.

Die Regelung, dass zwischen dem Oberkirchenrat und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung vereinbart wird, in welchen Fällen ein landeskirchenweiter Beteiligungstatbestand vorliegt, garantiert eine schnelle und sachgerechte Entscheidung hinsichtlich dieser Frage. In den entsprechenden Gesetzen anderer Landeskirchen (so z. B. dem Ausführungsgesetz der Evangelischen Kirche in Kurhessen-Waldeck [AG.MVG.EKD]) muss zunächst für jeden Fall geprüft werden, ob der Tatbestand der Beteiligung einer Mitarbeitervertretung unterliegt. Dies entfällt hier. Somit ist bereits bei dem Beginn des landeskirchenweiten Beteiligungsverfahrens Rechtssicherheit gegeben.

Die Anpassung der Verfahrensregelungen des § 38 und § 47 MVG.Württemberg sind im Hinblick darauf erforderlich, dass die Beteiligten des neu eingeführten Verfahren aufgrund ihrer Organisationsformen für die einzelnen Schritte mehr Zeit benötigen als dies bei den Partnern in der Dienststelle der Fall ist.