

### III. Begründung

#### Zu den wesentlichen inhaltlichen Änderungen des Gesetzentwurfs im Einzelnen:

##### 1. Neufassung und neuer - amtlicher - Titel

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland - MVG-EKD - nicht übernommen. Sie wendet das MVG-EKD durch Kirchengesetz vom 8. Dezember 2004 lediglich an. Die Landeskirche formuliert mithin auf dem Gerüst des EKD-Rechtes eigene Ergänzungen und Tatbestände, die über die gliedkirchenrechtlichen Öffnungsklauseln im MVG-EKD hinausgehen. Bisher ist der badische Gesetzestext, der vom MVG-EKD abweicht, durch eine *kursive Schriftart* dargestellt. In der amtlichen Veröffentlichung wird auf diese Form der Darstellung in einer Fußnote hingewiesen.

Das ist künftig nicht mehr der Fall. Ein kirchliches Gesetz sollte dem formellen Standard eines staatlichen Gesetzes auf Bundes- und Landesebene entsprechen und daher nur in einer Schriftart veröffentlicht sein. Der neue amtliche Titel „MVG.Baden“ verdeutlicht zudem die schon bisher bestehende Eigenständigkeit des Mitarbeitervertretungsgesetzes in Baden. Sinnvolle Änderungen der Neufassung des MVG-EKD vom 1. Januar 2019 sind einbezogen. Des Gleichen bleiben die bewährten Besonderheiten des „badischen“ Mitarbeitervertretungsrechts vollumfänglich bestehen.

Eine Neufassung empfiehlt sich schließlich auch deshalb, weil das Recht erstmals gemäß den Anforderungen an eine geschlechtergerechte Sprache formuliert ist und ungeachtet seiner Eigenständigkeit zum besseren Verständnis einheitliche Begriffe und Bezeichnungen mit dem Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland anstrebt.

##### 2. Präambel

Die Bezeichnung „Menschen“ schließt alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht ein. Ebenso umfasst der Begriff „Mitarbeitende“ die Mehrzahl der Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht. Gleichzeitig wird die Lesbarkeit durch die Vermeidung von Doppelungen verbessert. Für den Fall, dass es auf die einzelne Person ankommt, wird weiterhin auf die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter abgestellt.

##### 3. § 1 Absatz 2a)

Für - badische - diakonische Einrichtungen, die kirchengrenzüberschreitend in anderen Gliedkirchen tätig sind, gilt das MVG.Baden.

##### 4. § 5

Durch Ersetzen der Formulierung „sind zu bilden“ durch „müssen“ in Absatz 1 wird sprachlich stärker auf die Verpflichtung sowohl der Mitarbeitenden als auch der Dienststellenleitungen hingewiesen, Mitarbeitervertretungen zu bilden.

Absätze 2 und 6 sind den Wünschen aus der Praxis entsprechend verständlicher und unter Hinzufügen von Fristen regelförmiger formuliert.

### 5. § 10 Absatz 1 Satz 1

Die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung des MVG ist für eine Streichung des § 10 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c), mithin den Wegfall der ACK-Klausel als Voraussetzung für das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung. Die grundsätzliche Entscheidung, ob die Beschäftigung von nicht christlichen Menschen bei den Einstellungs Voraussetzungen und nicht mehr oder erst auf der Stufe der Wahrnehmung von Mitarbeitendenrechten zu treffen ist, bleibt aber der Synode vorbehalten.

Gegebenenfalls ist daher § 10 Absatz 1 Satz 1 als Buchstabe a) und b) MVG.Baden zu formulieren:

„(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag

- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder auf Landesebene angeschlossen ist.“

### 6. § 15 Absatz 4 Satz 2

Die übergangsweise noch tätigen Mitglieder der Mitarbeitervertretung behalten ihre Rechte und Pflichten unverändert bei. Die schon jetzt bestehende Rechtslage erfährt durch den Verweis auf die entsprechende Geltung der §§ 19 Abs. 2 Satz 1 und 20 eine Klarstellung.

### 7. § 18 Absatz 4

Eindeutige Regelung, unter welchen Voraussetzungen ein Ersatzmitglied zu laden ist und als stimmberechtigtes Mitglied, nämlich nur zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit, in die Mitarbeitervertretung eintritt.

### 8. § 20a

Neu eingefügter Tatbestand der Wiedereingliederung, der einer Benachteiligung der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung aufgrund deren Freistellung und Loslösung von ihrer beruflichen Tätigkeit vorbeugen bzw. ausgleichen soll. Die Regelung ist dem Tatbestand des § 38 Absatz 4 BetrVG nachgebildet.

### 9. § 23 Absatz 2

Nach dem Vorbild des § 106 BetrVG kann die Mitarbeitervertretung in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 100 Mitarbeitenden die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Ein Mitsprache- und -gestaltungsrecht der Mitarbeitenden ist schon in Einrichtungen dieser Größenordnung gerechtfertigt.

### 10. § 36 a

Wie in der Novellierung des Mitarbeitervertretungsrechts der EKD festgelegt, ist auch in Baden eine Einigungsstelle zu bilden, soweit Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung

dies beantragen. Die Argumente einer niedrigschwelligen und zeitnahen Konfliktlösung verdienen gegenüber der Kritik eines unverhältnismäßigen Aufwands und einer unnötigen Parallelstruktur zur kirchlichen Gerichtsbarkeit den Vorzug. Eine ständige Einigungsstelle kann durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden.

## 11. § 42

### Buchstabe g)

Neben den Instrumentarien zur Personalverschiebung „Versetzung“ und „Abordnung“ greift der Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (Bund) das Instrument der Personalgestellung in § 4 Absatz 3 TVöD ausdrücklich auf. Bisher sind aber nur die zuerst genannten Personalmaßnahmen eingeschränkt mitbestimmungspflichtig. Es ist nur konsequent, künftig auch die Personalgestellung als vergleichbare Personalmaßnahme dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung zu unterwerfen.

### Buchstabe j)

Identische Fassung mit dem Recht der EKD

### Buchstabe l)

Inhaltliche „Überführung“ des Regelungsgehalts von § 43a MVG, der in die Systematik des MVG.Baden eingebettet wird.

## 12. § 43

### Buchstaben o) und s)

Vgl. Begründung zu Nr. 11 § 42 Buchstaben j) und l)

## 13. § 49 Absatz 1 Satz 2

Die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung des MVG ist für eine Streichung des Buchstaben c, mit hin den Wegfall der ACK-Klausel als Voraussetzung für das passive Wahlrecht. Die grundsätzliche Entscheidung, ob die Beschäftigung von nicht christlichen Menschen bei den Einstellungs Voraussetzungen und nicht mehr oder erst auf der Stufe der Wahrnehmung von Mitarbeitendenrechten zu treffen ist, bleibt aber der Synode vorbehalten.

Gegebenenfalls ist ein § 49 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c) einzufügen:

„c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder auf Landesebene angeschlossen ist.“

## 14. § 53

Die Mitwirkungsrechte der Menschen mit Behinderung in Werkstätten bestimmt die EKD für ihren Regelungsbereich durch Rechtsverordnung. Für die Evangelische Landeskirche in Baden gelten unmittelbar die gesetzlichen Vorgaben des § 222 SGB IX. § 53 MVG.Baden bleibt daher künftig unbesetzt.

**15. § 54**

Die Norm erhält die Überschrift „Delegiertenversammlung“ und verhält sich nur noch zu diesem Gremium. Die unverständliche und systemwidrige Mixtur aus Gesamtausschuss und Delegiertenversammlung wird aufgelöst.

**16. § 54a**

Bildung und Wahl des Gesamtausschusses bleiben einem eigenen Tatbestand vorbehalten.

Eine **Trennung des Gesamtausschusses** in einen Gesamtausschuss „Verfasste Kirche“ und einen Gesamtausschuss „Diakonie“, wie von der Mitarbeitervertretung Markgräflerland mit Schreiben vom 20. Februar 2019 an den Synodalpräsidenten beantragt, erscheint nicht geboten. Die Arbeitsrechtliche Kommission Baden ist sowohl für die Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts primär im Bereich der verfassten Kirche (AR-M), als auch für die Rechtsetzung der AVR-Baden zuständig. Die Modalitäten bei der Besetzung der Mitglieder beider Seiten erfolgt schon jetzt paritätisch unter Berücksichtigung dieser beiden Bereiche. Die Diakonie ist Auftrag der Gemeinde als Dienst am Nächsten und als solche Lebens- und Weisensäußerung der Kirche. Kirchengesetzlich besteht insofern keine Unterscheidung zwischen „kirchenamtlicher“ und „freier“ Diakonie. Eine Trennung in zwei Arbeitsrechtliche Kommissionen oder deren vorgelagerter Schritt, die Bildung von zwei Gesamtausschüssen, läuft dieser Feststellung zuwider. Kirche und Diakonie können in keinem Gremium getrennt voneinander behandelt und geregelt werden. Schließlich findet die AR-M auch nicht ausschließlich im Bereich der verfassten Kirche Anwendung, sondern auch bei freien diakonischen Trägern. Eine strikte Trennung dieser beiden Regelungsbereiche durch getrennte Zuständigkeiten ist daher nicht Ziel führend.

**17. § 54b**

Eigenständige inhaltlich unveränderte Regelung zu den Kosten des Gesamtausschusses, die bisher als § 54 Absatz 10 MVG formuliert sind und dort nunmehr, da sich diese Norm inhaltlich nur noch zur Delegiertenversammlung verhält, falsch verortet ist.

**18. § 55 Absatz 1 Buchstabe d)**

Der Gesamtausschuss wählt mit Stimmenmehrheit sechs Vertreterinnen und Vertreter, die er in die Arbeitsrechtliche Kommission entsendet. Er bleibt das zuständige Wahlgremium. Zwar hat die Synode mit Begleitbeschluss Ziffer 5 a) vom 20. April 2018 mit der Forderung nach mehr Transparenz dieser Wahl eine Überprüfung der gesetzlichen Regelung angeregt. Die mit Landeskirchenratsvorlage vom 20. September 2018 beförderte Idee, die Wahl der vom Gesamtausschuss in die Kommission zu entsendenden Vertreterinnen und Vertreter auf die Delegiertenversammlung zu verlagern, ist aber nicht Ziel führend. Zwar muss der Wahlvorgang im Gesamtausschuss durch dessen Mitglieder öffentlicher und damit transparenter gemacht werden. Dazu zählt insbesondere die Tatsache, dass seit jeher jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter für einen Sitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission kandidieren kann. Diese gewünschte Informationsbreite wird durch einen Wechsel des Wahlgremiums auf die Delegiertenversammlung aber nur teilweise erreicht, da sich deren Mitglieder nur aus entsandten Mitgliedern von Mitarbeitervertretungen speisen. Der so erzielte Teilerfolg steht außer Verhältnis zu der mit dem Wechsel einhergehenden Gefahr, dass die Interessenvertei-

lung zwischen Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission aus den Bereichen der verfassten Kirche und der selbstständigen Diakonie nicht gewährleistet ist. Der Gesamtausschuss wählt als Vertreterinnen und Vertreter für die Kommission analog zu seiner paritätischen Zusammensetzung aus verfasster Kirche und Diakonie gemäß § 54a Absatz 2 Satz 1 ebenfalls jeweils drei Personen aus diesen Bereichen. Diese ausgewogene Interessenverteilung sichert die Delegiertenversammlung nicht. Im Übrigen erfordert es die logische Konsequenz, dem Gesamtausschuss als entsendeberechtigtes Gremium nach § 7 ZAG-ARGG-EKD auch die Verantwortung für die Wahl zu dieser Entsendung zu belassen.

#### 19. § 56 Satz 2

Das Kirchengericht, das in der Evangelischen Landeskirche in Baden über mitarbeitervertretungs- und arbeitsrechtliche Streitgegenstände verhandelt, firmiert künftig in eindeutiger Abgrenzung zu den weiteren kirchlichen Gerichten mit ihren jeweiligen Spezialzuständigkeiten als „Kirchliches Arbeitsgericht“. Die bisherige Bezeichnung „Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle“ empfiehlt sich mangels eindeutiger Verortung und dem entsprechenden Verständnis von einem unabhängigen Gericht und ihrer Wortnähe zum „Schlichtungsausschuss“, der sich im Unterschied zum Gericht nur mit Streitigkeiten der Parteien der Arbeitsrechtlichen Kommission befasst, nicht mehr.

Eine flankierende Änderung des Artikel 88 Absatz 1 Satz 1 Grundordnung ist vorbereitet.

#### 20. § 57a

Bleibt unbesetzt. Der Rechtsweg zum Kirchengerichtshof der EKD ist bereits über § 56 Absatz 1 Satz 1 gewährleistet.

Eine Zuständigkeitsregelung der auf EKD-Ebene verorteten 2. Instanz in Streitgegenständen, die in 1. Instanz vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ausgetragen werden, ist im badischen Recht systemfremd. Aus diesem Grund bleibt auch

#### 21. § 59a

Im MVG.Baden unbesetzt. Einer Regelung zur Berufung der Richterinnen und Richter des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland bedarf es ausschließlich auf Ebene der EKD.

#### 22. § 60

Absatz 6a wird gestrichen.

§§ 14 in Verbindung mit 12 Absatz 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) bestimmte die Zuständigkeit der Schiedskommission, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission sich über eine Arbeitsrechtsregelung nicht verständigen kann. **Das ARRG ist gem. Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 ZAG-ARGG-EKD am 1. Juli 2014 außer Kraft getreten.** Die Schiedskommission firmiert heute unter der Bezeichnung „Schlichtungsausschuss“. Der eingangs zitierte Regelungsbereich des ARRG entspricht §§ 2 in Verbindung mit 1 Schlichtungsordnung zu § 10 ARGG-EKD. Folgerichtig handelt es sich bei § 60 Absatz 6a - seit jeher - um eine fehlerhafte Zuständigkeitsbegründung des Kirchlichen Arbeitsgerichts, da dieses zu keinem Zeitpunkt über die Rechtsetzung, sondern nur über die **Rechtsanwendung** entscheidet.