

sie in der Regel mindestens 151 Mitarbeitende zu vertreten hat. Die Freistellung unterscheidet sich von der Arbeitsbefreiung dadurch, dass ein oder mehrere MAV-Mitglieder für einen festgelegten Anteil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich von ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit befreit sind.

Vorgeschrieben ist seit 2024 in § 54 Abs. 2 MVG-EKD, dass die Arbeitsbefreiung bzw. Freistellung durch Dienstvereinbarungen geregelt werden soll.

Vgl. bereits ZMV 6/2008, S. 293 ff, ZMV 2/2007, S. 65 f.; ZMV 1/2024, 6 ff.

Mitarbeitendenvertretung – MVG-EKD

Die betriebliche Mitbestimmung richtet sich in kirchlichen Einrichtungen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) im Bereich der Evangelischen Kirche. Die entsprechenden staatlichen Regelungen finden sich für den öffentlichen Dienst in den Personalvertretungsgesetzen sowie im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) für alle weiteren Unternehmen. Die kirchlichen Normen sind an die vorgenannten staatlichen Gesetze angelehnt. Das MVG-EKD wurde am 5. Dezember 2023 in vielen Details in der Regel zu Gunsten der Mitarbeitendenvertretungen geändert. Die Änderungen sind zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten (s. www.kirchenrecht-ekd.de).

Zu den Rechten der MAV siehe insbesondere die Stichworte „Mitberaterung“ (S. 69 f.), „Mitbestimmung“ (S. 70 f.), „Initiativrecht“ (S. 55) sowie die Grafik auf S. 68.

Mitarbeitendenvertretung – MVG-EKD Novellierung 2024

Bereits zum Jahreswechsel 2024 wurde eine Klausel zur Unternehmensmitbestimmung in das MVG-EKD aufgenommen.

Weiterhin wurde Ende 2024 das MVG-EKD gendergerecht gefasst. Insoweit wurde auch der Begriff der Mitarbeitervertretung für den Bereich der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie in „Mitarbeitendenvertretung“ geändert.

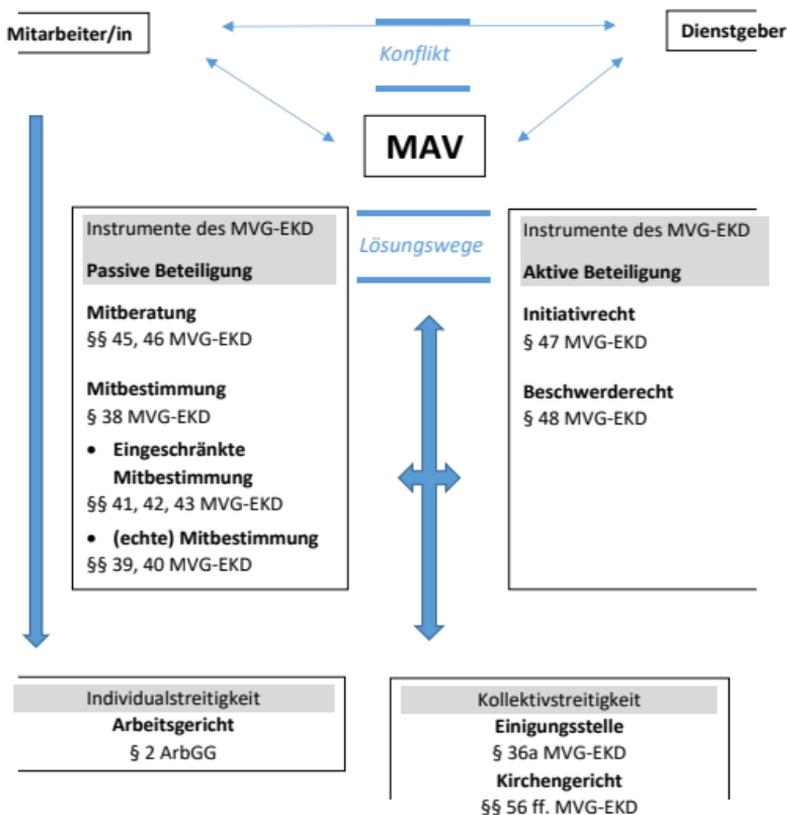
Siehe hierzu auch ZMV 1/2024, S. 3 ff. 3/2024, S. 136.

Mitarbeitendenvertretung – Schulung

Nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD ist den Mitgliedern der MAV für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der MAV erforderliche 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. Seit dem 1. Januar 2024 ist ein Fortbildungsdeputat für die MAV geregelt, das vier Wochen multipliziert mit der Zahl der gesetzlichen Mitglieder umfasst, somit z.B. 28 Wochen bei einer siebenköpfigen MAV. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters.

Zum Schulungsanspruch der MAV siehe insgesamt ZMV 5/2023, S. 248.

Das Mitarbeitervertretungsrecht in Kirche und Diakonie



Mitarbeitendenvertretung – Sitzungen

MAV-Sitzungen sind wesentlicher Teil der MAV-Arbeit. Grundsätzlich können Beschlüsse der MAV nur in Sitzungen gefasst werden. Da die MAV auf der Grundlage ihrer Beschlüsse tätig wird, ist eine MAV-Arbeit ohne Sitzungen nicht möglich. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde nach dem MVG-EKD 2022 die Möglichkeit geschaffen, dass MAV-Sitzungen digital oder hybrid stattfinden können. § 26 MVG-EKD wurde dahingehend geändert, dass MAV-Sitzungen

zwar grundsätzlich in Präsenz zu erfolgen haben, diese aber mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden können, wenn zuvor kein Mitglied der MAV dem Verfahren widersprochen hat.

Mitarbeitsrichtlinie

siehe „Loyalitätspflichten“, S. 61 ff.

Mitberatung

Die Mitberatung gemäß §§ 45 ff. MVG-EKD ist gegenüber den Mitbestimmungsrechten das schwächere Beteiligungsrecht. Der Dienstgeber hat der MAV beabsichtigte Maßnahmen rechtzeitig vor Durchführung bekannt zu geben (§ 45 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD) und auf Verlangen die Angelegenheit mit ihr zu erörtern (§ 45 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD).

Die MAV hat binnen zwei Wochen Einwendungen vorzubringen; anderenfalls gilt die Maßnahme als gebilligt.

Will der Dienstgeber trotz fortbestehender Einwendungen gegen die Maßnahme diese durchführen, hat er die Entscheidung gegenüber der Mitarbeitendenvertretung vor der Durchführung schriftlich zu begründen. Diese Begründung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Maßnahme. Die Ausnahme hiervon bildet die außerordentliche Kündigung; hier ist die schriftliche Begründung spätestens innerhalb eines Monats nach Ausspruch der Kündigung abzugeben. § 45 Abs. 2 MVG-EKD erklärt eine ohne Mitberatung erfolgte mitberatungspflichtige Maßnahme für unwirksam.

Die MAV kann bei Verstößen gegen §§ 45 ff. MVG-EKD das Kirchengericht innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Rechtsverstoßes anrufen. Hierauf verweisen § 45 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD i.V.m. § 60 Abs. 4 MVG-EKD.

Mitbestimmung

Die uneingeschränkte Mitbestimmung nach §§ 38 ff. MVG-EKD ist das stärkste Beteiligungsrecht der MAV, da diese nicht nur rechtliche Argumente, sondern auch Sachargumente gegenüber der Dienststellenleitung durchsetzen kann.

Die vom Dienstgeber zustimmungspflichtige Maßnahme ist der MAV zunächst mit der Bitte um Stellungnahme zur Kenntnis zu geben.

Vom Zeitpunkt der Kenntnisnahme an hat die MAV in der Regel zwei Wochen (MVG-EKD) Zeit, auf die geplante Maßnahme zu reagieren. Lässt sie die Frist untätig verstreichen, gilt die Maßnahme als gebilligt (Zustimmungsfiktion gem. §§ 38 Abs. 3 MVG-EKD).

In dringenden Fällen ist es dem Dienstgeber gestattet, die Stellungnahmefrist zu verkürzen; die MAV kann ihrerseits beim Dienstgeber eine Fristverlängerung beantragen.

Die MAV kann aber auch eine mündliche Erörterung verlangen (§ 38 Abs. 2 MVG-EKD).

Erteilt die MAV auch nach Erörterung bzw. Verhandlung ihre Zustimmung nicht, steht dem Dienstgeber der Weg zum Kirchengericht gem. § 38 Abs. 4 i.V.m. § 60 Abs. 5 MVG-EKD offen. Bei Maßnahmen, deren Umsetzung keinen Aufschub duldet, kann der Dienst-

geber bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen, die aber die spätere Entscheidung nicht präjudizieren oder der MAV die Zustimmungsmöglichkeit nicht nehmen dürfen (§ 38 Abs. 5 MVG-EKD).

Bei der eingeschränkten Mitbestimmung bzw. Zustimmung nach §§ 41 ff. MVG-EKD ist die MAV hinsichtlich der Zustimmungsverweigerung an die im Gesetz bzw. in der Ordnung aufgeführten Gründe wie Verstoß gegen Gesetz, Rechtsverordnung, arbeitsrechtliche Regelung, sonstiges geltendes Recht – auch rechtskräftige (kirchen-)gerichtliche Entscheidungen – gebunden. Wichtige Fälle sind die Einstellung bzw. die Eingruppierung und die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit. Weiterhin hat die MAV zu überwachen, dass insbesondere durch personelle Maßnahmen der Frieden in der Einrichtung nicht gestört wird oder Mitarbeiter/innen nicht ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Die eingeschränkte Mit- bzw. Zustimmung hat daher den Charakter einer qualifizierten Rechtskontrolle. Das Kirchengericht ist ebenfalls an die Prüfung der normierten Zustimmungsverweigerungsgründe gebunden.

Vgl. auch ZMV 6/2002, S. 303; zum Dienstplan als vorläufige Maßnahme siehe KGH.EKD, ZMV 1/2017, S. 47

Mobiles Arbeiten

Die Einführung und die Gestaltung mobiler Arbeit (somit auch Homeoffice-Arbeit) unterliegt seit dem 1. Januar 2024 der uneingeschränkten Mitbestimmung der MAV nach § 40 MVG-EKD.