



Vereinigung kirchlicher
Mitarbeitendenverbände Deutschland

VKM-D, Josef-Baumann-Str.21, 44805 Bochum

Evangelische Kirche in Deutschland
Abt. Recht
Herrenhäuser Str. 12

30419 Hannover

Bochum, 22. Februar 2024

STELLUNGNAHMEVERFAHREN Verordnung zur Änderung des MVG-EKD

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zu der Gesetzesveränderung durch Verordnung betreffend des MVG-EKD Stellung nehmen zu dürfen.

Uns war, auch wenn wir zu diesem Paragrafen nicht zur Stellungnahme aufgefordert worden waren, die arbeitnehmerfreundliche Gestaltung des § 49 MVG-EKD aufgefallen. Wir hatten es sehr begrüßt, dass die Auszubildenden, die sich in einer Jugendvertretung engagieren, einen derart weiten Schutz erhalten sollen. Wir gingen von Ordnungsgemäßheit aus, da das Gesetzgebungsverfahren ausführlich war. Im Rechtsausschuss und Rat sind Mitglieder gewählt, die über derartige Gesetze lesen, die auch die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften kennen und auch diese Vorschrift einer tiefgehenden Prüfung unterzogen haben. Eine rein redaktionelle Änderung wird von uns nicht gesehen. Vielmehr wird der erkennbare Gesetzgeberwillen, allen Auszubildenden einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen, abgeschliffen. Die Angst aus der Diakonie, dass alle Auszubildenden einen Anspruch auf Übernahme haben und nur ausnahmsweise Jugend- und Auszubildendenvertreter eine Nichtübernahme mitgeteilt wird, halten wir für einen interessanten Ansatz, dem Facharbeitermangel entgegenzuwirken. Es ist nichts anderes als eine Fassung des § 22 AzubiO zum BAT-KF in einer erweiterten Form.

Wir lehnen die vorgesehene Änderung in Form, Art und Weise ab.

Telefon: 02 31 – 57 97 43 - 52 93 40 Fax 02 31 – 57 97 54 Mail: mail@vkm-d.de

Vorsitzender: Jörg Kamps

Bankverbindung: KD-Bank, Kontonummer 20 00188 010, Bankleitzahl 350 601 90

Unsere Position stützt sich auf fehlende formelle Voraussetzungen und materielle Unausgewogenheit:

1. Das Formelle

Wir halten zunächst einen Fall von Art 29 Abs. 1 Grundordnung für nicht gegeben. Will man zukünftig bei Gesetzänderungen, die durch die Synode beschlossen wurden, sinnändernd kurzfristig ändern? Der Rechtsausschuss hat auf Betreiben der Diakonie bereits in der Synode Änderungen in § 6b MVG-EKD vorgenommen. Wir gehen davon aus, dass auch die jetzt vorgesehene Änderung dort hätte durchgeführt werden können.

Die Verordnungsermächtigung lautet:

(2) Gegenstände, die durch Gesetz zu ordnen sind, können ausnahmsweise durch Verordnung des Rates geregelt werden, wenn die Sache keinen Aufschub duldet, die Synode nicht versammelt und ihre Einberufung nicht möglich oder der Bedeutung der Sache nicht entsprechend ist.

Eine rückwirkende Änderung zum 1.1.2024 halten wir schon aus rechtlichen Gründen betreffend echte und unechte Rückwirkung für nicht zulässig. Die Änderung kann frühestens nach Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft treten. Eine Rückwirkung würde einem gerichtlichen Verfahren bei der Frage, ob wirksam die Fortsetzung abgelehnt wurde, nicht standhalten. Sieht man als ersten möglichen Veröffentlichungszeitpunkt des Gesetzes den April 2024 an, wird es für die Erklärung und das Verfahren im Ausbildungsjahr, welches gewöhnlicherweise im Mai/Juni endet, zu spät sein.

Wir sehen keinen Fall, dass kein Aufschub geduldet werden kann, so dass man die Änderung in der nächsten regulären Synode, in der im Übrigen auch über die genderneutrale Sprache im MVG-EKD entschieden werden sollte, ohne Probleme auch mit einer sachlich dienenden Gesetzesnormierung vorgehen könnte. Vielleicht könnte man im Zusammenhang auch die Frage erledigen, wieso die Überschrift des § 6a MVG-EKD und das neue Wording der Verbundmitarbeitervertretung im Gesetzestext unterschiedlich lauten. Es wäre hier auch sinnvoll Freistellungen für Gesamtmitarbeitervertretungen und Verbundmitarbeitervertretung zu regeln, weil ansonsten § 20 MVG-EKD und § 55c MVG-EKD Freistellungen geregelt sind, nicht jedoch für Mitarbeitervertretungen nach §§ 6 und 6a MVG-EKD geregelt wurden.

2. Das Materielle

Uns ist bewusst, dass mit dem Verfahren nunmehr § 78a BetrVG nachgebildet werden soll.

Dort wird im Rahmen der Rechtsfolgen und des möglichen gerichtlichen Feststellungsstreites auf § 78a Abs.1 BetrVG verwiesen. Aber auch § 78a BetrVG hat in seiner aktuellen Fassung einige Tücken, die so klar nicht sind. Die hier

vorliegende Problematik ist u.E. nur entstanden, weil man versucht hatte, § 78a BetrVG nachzubauen und diesen in § 49 MVG-EKD hineinzupressen.

Im Hinblick auf die weiteren Vorschriften, die auf das Betriebsverfassungsrecht fußen, haben wir erhebliche Bedenken, ob in einem kirchlichen Gesetz derartige Normen gesetzt werden können, da es sich gerade nicht um ein staatliches Gesetz handelt:

- a. Die Frage der Beteiligung im BetrVG führt dazu, dass das ArbGG an der Stelle mit den Beteiligungen auf der richtigen Ebene – staatliches Gesetz - ergänzt und ausgeführt wird. Mit dem MVG-EKD in die Beteiligtenfähigkeit nach ArbGG einzugreifen, halten wir für gewagt. Während in § 78a BetrVG bei den Beteiligten auch der Betriebsrat ganz klar beteiligt wird, fehlt hier die MAV vollständig.
- b. Eine Klagefrist in einem staatlichen Gesetz hat ausschließende Wirkung. Genauso wenig, wie eine Arbeitsrechtsregelung eine tarifliche Wirkung hat, wird eine Klagefrist aus einem kirchlichen Gesetz in die Arbeitsgerichtsbarkeit übertragen werden können. Man kann zwar Ausschlussfristen in einem Arbeitsvertrag formulieren und auch in Arbeitsrechtsregelungen, die darin übergehen, aber die Anwendbarkeit auf das MVG-EKD auszuweiten ist etwas schwieriger, weil das MVG-EKD nicht in ein privat-rechtliches Arbeitsverhältnis eingreifen kann.
- c. Die vorgesehene Änderung widerspricht fernerhin § 60 Abs.1 MVG-EKD, welcher geändert werden müsste. Dort werden die Rechte des Arbeitnehmers vor dem „weltlichen“ Gericht ausgenommen. Die Rechte des Arbeitgebers verbleiben voll und ganz beim Kirchengenicht.
- d. Des Weiteren stellt sich auf den Auflösungsantrag/Feststellung des nicht vorliegenden Abschlusses des Arbeitsvertrages die Frage, wie diese kirchliche Vertragsregelung im individuellen weltlichen Arbeitsvertrag zwischen den Parteien auf eine arbeitsrechtliche Grundlage gestellt werden kann. Auch hier ist die Rechtsförmlichkeit des Gesetzes als individuelles Arbeitsrecht anhand des BetrVG eine andere Rechtsnorm als das kirchliche und der individuell vereinbarte Arbeitsvertrag ohne Frist in Form der Abschlussfiktion. Zwar wird die Übernahme in das Arbeitsverhältnis in der Form nicht dem Nachweisgesetz entsprechen, aber diesen Nachweis kann der Arbeitnehmer jederzeit einfordern. Die Beendigung oder die Nichtfeststellung bedarf einer Kündigung im weltlichen Recht oder einer Anfechtung. Der einseitige Auflösungsantrag und die einseitige Feststellung des nicht vorliegenden Abschlusses eines Arbeitsvertrages kann so nicht gesehen werden, weil zunächst ohne Wenn und Aber der

Arbeitsvertrag nach § 49 Abs. 4 S.1 MVG-EKD zustande gekommen ist.

- e. Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, dass die bisherige und auch die geplante Fassung zu erheblichen Problemen gem. § 42 a) MVG-EKD führen könnte. Es wird hier über Einstellung eine eingeschränkte Mitbestimmung gewährt. Wenn der weiterbeschäftigte Auszubildende von der MAV abgelehnt werden sollte, so gilt das Arbeitsverhältnis doch als geschlossen, was bei Ablehnung zu den Folgen des § 38 Abs.1 S.3 MVG-EKD führen könnte. Wir bitten diesen Widerspruch in einem ordnungsgemäßen Gesetzgebungsverfahren aufzulösen.

Nach alledem halten wir die Änderung des MVG-EKD über eine Notverordnung weder für zulässig, noch für materiell zielführend. Möge man im presbyterial-synodalen Weg weiterhin in den zuständigen Gremien die Gesetzgebung in der ordnungsgemäßen Weise herstellen. Eine rückwirkende Änderung per Verordnung würde eine rückwirkende Einschränkung in ein bestehendes Recht bedeuten.

Da für dieses Ausbildungsjahr sämtliche Fristen bereits im Laufen sind, wird daher angeregt, wenn man die sinnvolle Regelung ändern will, dies im regulären presbyterial-synodalen Verfahren durchlaufen zu lassen. Dies wird auch mit der gendergerechten Sprache entsprechend gestaltet werden. Im Übrigen bitten wir um eine Klarstellung der ordnungsgemäßen Abkürzung des MitarbeitervertretungsG. Während in der amtlichen Überschrift es nach der alten Version MVG-EKD lautet, wird es in den Vorschriften des Pfarrergesetzes und auch in den Vorschriften der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschlands mit MVG.EKD abgekürzt. Welche Abkürzung wird zukünftig die Richtige sein?

Mit freundlichen Grüßen



Steffen Bundrück
Geschäftsführer