

StäKo –Forum am 06. und 07. September 2018 in der Evangelischen Akademie Hofgeismar

Impulsvortrag

„Die vielfältigen Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen (§ 55 MVG-EKD)

I. EINFÜHRUNG

Historie der Gesamtausschüsse

Sie alle hier wissen es bereits – entweder aus langem eigenem Einsetzen für dieses Ziel oder aus (historischen) Erzählungen von anderen:

Die Bildung von Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich in § 54 MVG.EKD ist erst seit dem 2. MVG.EKD 2013, somit seit dem 01.01.2014, zwingend. Zuvor hat das MVG.EKD dazu eine „Kann-Bestimmung“ enthalten und die Gliedkirchen hatten in sehr unterschiedlicher Art und Weise darauf reagiert.

Doch nun ist es in allen Gliedkirchen Realität: Ein Gesamtausschuss, der manchenorts auch „Landeskirchliche Mitarbeitervertretung“ oder „Hauptmitarbeitervertretung“ genannt wird, besteht.

Zusammensetzung der Gesamtausschüsse

Allerdings gleichen sich die Gesamtausschüssen nur in wenigen Punkten: ihre Mitgliederzahl schwankt von 3 bis 17, zum Teil bestehen sie einfach aus allen MAV-Vorsitzenden, anderswo gibt es komplizierte Wahlverfahren, in manchen Landeskirchen sind ihre Aufgaben gegenüber dem Vorschlag in § 55 MVG.EKD noch reduziert, in anderen auf ganz andere Bereiche erweitert. Es gibt Gesamtausschüsse, die über eine aufgabenentsprechende Freistellung verfügen und andere, die mit punktueller Arbeitsbefreiung zurechtkommen müssen, solche, die über eine ausgestattete Geschäftsstelle mit Fachpersonal verfügen und andere, die für jede Beauftragung einer juristischen Klärung der Zustimmung der Kirchenleitung bedürfen.

Eine Grundbedingung ist jedoch allen gleich: Die Mitglieder der Gesamtausschüsse müssen MAV-Mitglieder und damit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst sein. Sie üben alle sowohl ihr MAV-Amt aus auch ihr Amt als Gesamtausschussmitglied als Ehrenamt aus.

Die Zusammensetzung der Gesamtausschüsse ist in den jeweiligen landeskirchlichen Gesetzen geregelt: Grundsätzlich gibt es keine über das MAV-Amt hinausgehenden Anforderung, um als Gesamtausschussmitglied in Frage zu kommen. In einigen Landeskirchen sind nur die MAV-Vorsitzenden wahlberechtigt und wählbar, in anderen Delegierte, die von ihren MAVen zu dieser Wahlversammlung geschickt werden. Ausschließlich in der Württembergischen Landeskirche gibt es die Regelung zur

Berufsgruppenzugehörigkeit: hier muss aus allen in der Landeskirche vorhandenen 11 Berufsgruppen jeweils ein MAV-Mitglied in den Gesamtausschuss gewählt werden. Zumindest gibt es für etliche Gesamtausschüsse die Möglichkeit, außer den direkt gewählten Mitgliedern weitere MAV-Mitglieder mit einem für den Gesamtausschuss passenden Kompetenzprofil durch diesen direkt zu wählen.

Rechtliche Einordnung

Die Gesamtausschüsse sind Organe im Rahmen einer Stufenvertretung der Mitarbeiterschaft, allerdings sind im MVG.EKD keine Befugnisse vorgesehen, die die Gesamtausschüsse auf der Ebene der Kirchenleitung mitbestimmungsberechtigt machen würde. Detlev Fey bezeichnet die Gesamtausschüsse als „Organe der

Mitarbeitervertretungen oberhalb der Arbeitgeber, die das BetrVG nicht kennt.“¹

Der Gesamtausschuss ist auch als Ersatz für die manchenorts fehlende Mitarbeiterverbände gedacht, wobei die Befugnissen sich durchaus unterscheiden.

Einigkeit herrscht in Literatur und in Praxis darüber, dass die Gesamtausschüsse Dienerin einer gelingenden MAV-Arbeit in der jeweiligen Gliedkirche sein sollen. Daher sind die in § 55 MVG.EKD normierten Aufgaben

- „a) Beratung, Unterstützung und Information der MAVen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den MAVen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57“

durchaus eine geeignete Grundlage um die Aufgaben zu fassen.

Der Gesamtausschuss muss deshalb in der Lage sein, mit den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen alle diese Aufgaben angemessen zu bewältigen.

II. RESSOURCEN

Die entscheidende Frage ist hier:

Welche Mindestressourcen braucht der jeweilige Gesamtausschuss, um die Aufgaben, die ihm zugeschrieben sind, in seiner Landeskirche gut zu erfüllen?

Bitte bilden Sie Murrengruppen bis zu 4 Personen – drehen Sie sich zu den Menschen, die nicht aus Ihrem eigenen GA sind, Platzwechseln und Stühlerücken ist erlaubt!

Frage:

Was hat oder braucht aus Ihrer Sicht Ihr Gesamtausschuss um die in Ihrem Gesetz festgelegten Aufgaben zu erfüllen?

¹ Fey/Rehren, MVG.EKD, PraxisKommentar, Stuttgart 2018, Einleitung – Rz. 69

5 Minuten Murrelzeit

Zurufen lassen der Ergebnisse – in ppt festhalten

Sichten, was kam, ggfs. durch mich ergänzen

Jeder Gesamtausschuss braucht dafür sicherlich:

- Zeit
- Räume
- Wissen
- Strategisches Denken
- Menschliche Zuwendung
- Vernetzung
- Kontakte
- Flexibilität...

Als Ressourcen stehen den Gesamtausschüssen meist zur Verfügung:

- seine Mitglieder,
- Anspruch auf Freistellung bzw. Arbeitsbefreiung,
- Räume,
- die StäKo
- und in wenigen Fällen auch Personal.

III. DIE EINZELNEN AUFGABEN DER GESAMTAUSSCHÜSSE

Zwar bilden die §§ 54 und 55 MVG.EKD die Richtschnur für die Regelungen zum Gesamtausschuss, die konkreten Gesetze werden aber von den örtlichen Synoden beraten und beschlossen. Im Allgemeinen liegt dem eine Gesetzesvorlage der Kirchleitung zugrunde. Sowohl die Regelungen zur Größe und Ausstattung des Gesamtausschusses als auch die Zuweisung von Aufgaben hat weitreichende Auswirkungen auf die Wirkmächtigkeit des Gesamtausschusses im jeweiligen kirchlichen System.

Sinnvollerweise müssen zunächst die Aufgaben des Gesamtausschusses festgelegt werden, bevor eine dazu stimmige Regelung des Freistellungsumfangs und der sonstigen Ausstattung des Gesamtausschusses getroffen werden kann. Vor der Aufgabenfestlegung sollte in der jeweiligen Landeskirche ein Diskussionsprozess zu den Aufgaben des Gesamtausschusses zumindest zwischen der Kirchenleitung bzw. dem Arbeitsrechtsreferat und dem bisherigen Gesamtausschuss bzw. gewählten MAV-Vertreterinnen und -Vertretern geführt werden. In der Praxis ist meines Wissens hierzu nur in wenigen Fällen ein offener und konstruktiver Diskurs geführt worden.

Der Aufgabenkatalog des § 55 MVG.EKD ist nur beispielhaft und vor allem nicht abschließend. Er bedarf in jedem Fall der Konkretisierung. In den MVGs einzelner Landeskirchen ist noch sichtbar, dass dies nicht geschehen ist, denn dort findet sich in § 55

noch die Eingangsformulierung „sollen ... zugewiesen werden“. Die konkrete Anpassung und Zuweisung fehlt hier – zumindest sprachlich.

Ich möchte mit Ihnen im Folgenden die im MVG.EKD für den Gesamtausschuss vorgeschlagenen Aufgaben näher betrachten und Sie anschließend auf einige weitere aufmerksam machen, die in einzelne Landeskirchen den Gesamtausschüssen zugewiesen wurden.

Über allem steht der Gedanke, dass der Gesamtausschuss eine überbetriebliche Organisationsebene von MAVen ist, die das Ziel hat, die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeitervertretungen zu stärken.²

Der Gesamtausschuss verfolgt somit keinen Selbstzweck, sondern hat in allem dienende Funktion.

§ 55 MVG.EKD

a) Beratung, Unterstützung und Information der MAVen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten

Die MAVen haben die im MVG niedergelegten Aufgaben wahrzunehmen. Grundproblematik ist, dass die meisten MAV-Mitglieder über keine juristische bzw. personalarbeitsrelevante Vorbildung verfügen. Sie müssen ihre Beteiligungsrechte so zu sagen „aus dem Stand“ wahrnehmen. MAVen dürfen nicht in jedem Einzelfall, bei dem sie Fragen haben, anwaltlichen Rat in Anspruch nehmen. Nach § 30 Abs. 2 MVG.EKD bedarf es zu jeder kostenauslösenden Anfrage an sachkundige Personen der vorherigen Zustimmung durch die Dienststellenleitung. Zudem ist die Genehmigung nur bei objektiv schwierigen Sachverhalten oder Rechtsfragen zu erteilen.

Deshalb ist es für die MAV-Arbeit in jeder Landeskirche erforderlich, dass sich die MAVen mit „Fragen aller Art“ ohne vorherige Information der Dienststellenleitung an kundige Stellen wenden können, von denen sie auch schnell und unbürokratisch Antwort und ggfs. Hilfestellung erwarten können. Gewerkschaften können hier Informationsquellen sein, insbesondere ist dies aber eine Aufgabe der Gesamtausschüsse.

Die unter a) gefassten Aufgaben des Gesamtausschusses sind sehr weitreichend. Grundsätzlich wird es hier eine konkrete Anfrage aus den Reihen der MAVen an den Gesamtausschuss geben. Zunächst wird ein Mitglied des Gesamtausschusses oder das dazu vorhandene Personal die gestellte Frage versuchen rechtskonform zu beantworten. Dazu sind eigene vertiefte Rechtskenntnisse im kirchlichen und zumeist auch staatlichen Arbeitsrecht erforderlich. Stellt sich heraus, dass dem Anfragenden mit der Mitteilung der Antwort nicht geholfen ist, kann eine konkrete Unterstützung der MAV erforderlich sein. Dies kann von der Teilnahme an einer MAV-Sitzung reichen, in der der Vertreter des Gesamtausschusses alle ersichtlichen Reaktionsmöglichkeiten in diesem Fall aufzeigt und die MAV bei ihrer Klärung des weiteren Vorgehens unterstützt und sich bis zur Begleitung der MAV bei der Verhandlung mit der Dienststellenleitung erstrecken.

² Baumann-Czichon/Gathmann/Germer: MVG – der neue Kommentar für die Praxis, 4. Auflage 2013: § 55 – Rz. 2

Vielfältige Informationen sollten seitens des Gesamtausschusses gegenüber den MAVen proaktiv zu aktuellen, praxisrelevanten Themen erfolgen, daneben können vom Gesamtausschuss zusammengestellte oder für nützliche befundene Informationen ebenfalls an die MAVen weitergegeben werden.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigt der Gesamtausschuss

- zeitliche Ressourcen
- zeitliche Flexibilität
- juristische Fachkompetenz
- Fähigkeit, komplexe Sachverhalte und Fragestellungen für Laien verständlich darzustellen bzw. zu beantworten
- Verhandlungskompetenz
- und ggfs. Mediationskompetenz.

Je nach dem, über wieviel Wissen und Erfahrung die MAVen bereits verfügen, kann diese Aufgabe im Gesamtausschuss sehr viel Zeit und Kraft binden, wenn die MAVen die Möglichkeit der Beratung und Unterstützung durch den Gesamtausschuss rege nützen.

Der Gesamtausschuss wiederum sollte in diesem Zusammenhang die Möglichkeit haben, ohne Einzelfallerlaubnis durch die Kirchenleitung selbst juristischen Rat in Anspruch zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn er über kein eigenes juristisches Personal verfügt. Bewährt haben sich hier Pauschaltarife mit Anwaltskanzleien, die innerhalb der Landeskirche auch in den kirchengerichtlichen Verfahren beauftragt werden und Kenntnisse und Erfahrung im kirchlichen Arbeitsrecht und in den kirchlichen Strukturen haben. Eine Pauschalvereinbarung zwischen dem Gesamtausschuss und einer solchen Anwaltskanzlei für eine „Hotline“ ist genehmigungspflichtig nach § 30 Abs. 2 MVG.EKD, falls der Gesamtausschuss nicht über ein selbst zu bewirtschaftendes Budget verfügt.

b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den MAVen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen

Von der Beratung und Unterstützung im Einzelfall abzugrenzen ist alles, was dem grundsätzlichen Wissenszuwachs in den MAVen dient. Dafür Sorge zu tragen, ist eine der Hauptaufgaben des Gesamtausschusses.

Durch die eingehenden Anfragen und die Beobachtung der Rechtsentwicklung sowohl in der Landeskirche als auch im staatlichen Bereich, hat der Gesamtausschuss einen guten Überblick darüber, welches Wissen und welche Fähigkeiten die MAVen (und damit auch einzelne MAV-Mitglieder) zur Bewältigung ihrer Aufgaben brauchen.

Der Gesamtausschuss ist die einzige Stelle, die zu allen MAVen aufgrund des gesetzlichen Auftrags Kontakt haben muss. Daher ist er auch berechtigt, die von den MAVen gemeldeten Daten für seine Aufgabenerledigung zu verwenden.

Die Förderung des Information- und Erfahrungsaustausches zwischen den MAVen kann in vielfältiger Weise geschehen:

- als Angebot eines Austauschforums für die MAV-Vorsitzenden bzw. deren Stellvertretungen: Hier können z.B. vielfältige Impulse für die Rolle gegeben und von den Teilnehmenden mit deren Praxis in Verbindung gebracht werden
- als Austausch von neuen MAV-Vorsitzenden mit altgedienten
- als regionale Vernetzung von MAVen: Z.B. solche, die die selbe Verwaltung als Gegenüber haben, sich im selben Kirchenkreis befinden oder ansonsten Nachbarinnen sind
- als Organisation von Treffen zwischen MAVen aus demselben Bereich: Z.B. MAVen von Diakonischen Beratungsstellen, von Diakonie-Sozialstationen, von großen, ausschließlichen Kindergartenträgern oder solchen, die schwerpunktmäßig eine bestimmte Berufsgruppe betreuen
- als Organisation eines Erfahrungsaustausches für MAVen, die dieselben Themen angehen: Z.B. zur Verhandlung von Dienstvereinbarungen zu einem bestimmten Thema, das in der Landeskirche gerade präsent ist

Eine umfassende Möglichkeit zur Erlangung von Wissen für die MAV-Arbeit ist der Besuch von Fortbildungen, die auf die MAV-Arbeit zugeschnitten sind.

In § 55 b) MVG.EKD ist dazu als Aufgabe für den Gesamtausschuss nur formuliert „Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen“.

In jeder Landeskirche muss sich die Kirchenleitung die Frage stellen, welche Anforderungen sie im Hinblick auf die Gestaltung von Dienstgemeinschaft an die Fortbildungsangebote für MAV-Mitglieder hat.

Ein wesentlicher Aspekt muss hier sein, dass die MAV-Mitglieder in angemessener Zeit über vertiefte Anwendungskennntnisse des MVGs verfügen, sicher im Umgang mit den relevanten staatlichen und kirchlichen individualrechtlichen Regelungen sind, die Kirchenstrukturen kennen und mit anderen MAV-Mitgliedern aus ihrer Landeskirche in Kontakt gekommen sind, mit denen sie sich vernetzen können.

Der effektivste Weg zur Erhöhung der MAV-spezifischen Kenntnissen, die tatsächlich praxisrelevant sind, ist sicher, die Fortbildungen von langjährigen, kompetenten MAV-Mitgliedern konzipieren und auch durchführen zu lassen. Das spricht dafür, den Gesamtausschüssen in den jeweiligen landeskirchlichen Gesetzen nicht nur die „Förderung“, sondern die „Durchführung“ von Fortbildungen für MAV-Mitglieder“ als Aufgabe zuzuweisen. Natürlich bedarf es dabei der Unterstützung des Gesamtausschusses durch erfahrene Erwachsenenbilder, damit hier gemeinsam zielführende Konzepte erarbeitet werden können. Grundsätzlich ist es auch möglich, diese Fortbildungsaufgabe kirchlichen oder freien Trägern, Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände zu überlassen. Aber keine Institution ist so nah an den Bedürfnissen der MAVen und damit der MAV-Mitglieder wie der Gesamtausschuss! Dies nicht zu nutzen bedarf eines guten Grundes.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigt der Gesamtausschuss

- zeitliche Ressourcen
- ein Fortbildungssekretariat
- juristische Fachkompetenz

- weitreichende Kompetenz in der Erwachsenenbildung
- und vor alle Gesamtausschuss-Mitglieder, die bereit sind, sich auf die Schulung und Begleitung von MAV-Mitgliedern einzulassen.

Jede und jeder von Ihnen hat es sicherlich schon erlebt: die Pausenzeiten und Abende im Rahmen von Fortbildungen sind für die Vernetzung und den Wissenserwerb mindestens so relevant wie die eigentlichen Unterrichtszeiten.

Der Gesamtausschuss bekommt durch die Fortbildungsarbeit nochmals einen ganz anderen Zugang zu den MAVen und einen weitreichenden Einblick in die MAV-Arbeit vor Ort, der sonst nicht gegeben ist.

Und: Es ist bereits geholfen, wenn es punktuell Fortbildungen für die MAV-Mitglieder gibt, die vom Gesamtausschuss durchgeführt werden. Der Anspruch, aus dem Stand ein komplettes Fortbildungsangebot zu schultern, ist sicher verfehlt. Aber es ist ja auch möglich, die Fortbildungen zu organisieren und sich – soweit erforderlich – im fachlichen Teil von geeignete Fremdreferenten unterstützen zu lassen.

An dieser Stelle möchte ich erwähnen, dass die Vernetzung der Gesamtausschüsse in der StäKo hier ganz unkompliziert zur Verabredung von Seminarangeboten über Landeskirchliche Grenzen hinweg genutzt werden kann, ebenso wie zum „Einkauf“ von Fortbildungskompetenzen anderer Gesamtausschüsse.

Die Planung und Durchführung von Fortbildungen ist sicher auch für die Mitglieder der Gesamtausschüsse die beste Möglichkeit zur Weiterentwicklung als Person. Denn hier bedarf es des persönlichen Einsatzes und der eigenen Schulung, um dieser interessanten Aufgabe gewachsen zu sein.

c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind

Ein andere Ebene der Unterstützung der MAV-Arbeit ist es, arbeits-, dienst- oder mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragen, die mehrere MAVen betreffen oder grundsätzlich klärungsbedürftig sind, mit den zuständigen Stellen zu erörtern.

Der Gesamtausschuss hat diese Aufgabe als „Organ der Mitarbeiterseite“ stellvertretend für alle MAVen. Würde er nicht existieren, so müsste die Erörterung mit allen MAVen, die betroffen sein könnten, erfolgen.

Deshalb muss der Gesamtausschuss in diesem Zusammenhang besonders auf die Rückbindung zu den MAVen achten: Falls es sich um Fragestellungen handelt, die mehrere MAVen betreffen, so sollen diese zu ihren konkreten Anliegen zur Sache befragt und deren Praxiserfahrungen berücksichtigt werden. Das Ergebnis der Erörterung ist sodann zumindest den direkt betroffenen MAVen zu vermitteln.

Gegenüber im Rahmen der Erörterung wird in den meisten Fällen die jeweilige Kirchenleitung sein. Häufig wird diese das Verfahren an die sachlich mit der Angelegenheit befasste Stelle delegieren. In der Praxis erfolgen diese Erörterungen daher zumeist mit den Leitungen der Fachabteilungen. Inhaltlich kann es sich um vielfältige Dinge handeln:

Denkbar ist, dass zu einem gesetzlich verpflichtenden Thema (z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM) von der Kirchenleitung eine mit dem Gesamtausschuss abgestimmte Dienstvereinbarung zur Regelung des Verfahrensablaufes herausgegeben wird. Oder es bedarf bei einer landeskirchenweiten Umstrukturierung der Entwicklung der künftigen, praxistauglichen MAV-Struktur.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigt der Gesamtausschuss

- zeitliche Ressourcen
- juristische Fachkompetenz
- Rückbindung an und vertrauensvollen Kontakt zu den (betroffenen) MAVen
- Verhandlungsgeschick
- Überzeugungskraft.

d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht

Die Möglichkeit der Erfüllung diese Aufgabe ist zunächst davon abhängig, dass der Gesamtausschuss von der Kirchenleitung rechtzeitig – d.h. möglichst frühestmöglich – von den geplanten Änderungen oder Neuregelungen unterrichtet wird. Falls auch zwischen der Kirchenleitung und dem Gesamtausschuss die in der Präambel vorausgesetzte vertrauensvolle Zusammenarbeit gegeben ist, wird ein regelmäßiger Austausch über notwendige oder gewünschte Rechtsveränderungen selbstverständlich sein. Dem Gesamtausschuss sind dann die Themen grundsätzlich bekannt und er kann frühzeitig die aus Mitarbeitersicht bestehende Problempunkte sammeln und der Kirchenleitung zur Verfügung stellen. Die wesentlichen Punkte sollten so bereits in den Entwurf eingehen. Nach der Zusendung des fertiggestellten Regelungsentwurfs seitens der Kirchenleitung bedarf es dann nur noch einer schriftlichen Stellungnahme seitens des Gesamtausschusses. Eine mündliche Erörterung sollte sich zumindest anschließen. In der Praxis findet die frühe Einbeziehung der Gesamtausschüsse (entsprechend des Informationsrechtes nach § 34 MVG.EKD) leider nur teilweise statt.

Auch in diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, dass der Gesamtausschuss die MAVen über die von ihm eingebrachten Regelungsanregungen informiert und bei den nicht berücksichtigten darlegt, mit welchen Argumenten diese abgelehnt wurden.

Dies dient der schnellen Rechtsanwendung der neuen Regelung in der Praxis, da Differenzen, die bereits zwischen Kirchenleitung und Gesamtausschuss bestehen, nicht auch noch in den Dienststellen vor Ort bearbeitet werden müssen.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigt der Gesamtausschuss

- zeitliche Ressourcen
- juristische Fachkompetenz
- Rückbindung an und vertrauensvollen Kontakt zu den MAVen
- Verhandlungsgeschick
- Überzeugungskraft.

e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57

In den Gliedkirchen, in denen es keine andersartige Legitimation der „Dienstnehmerseite“ gibt, ist zwingend, dass der Gesamtausschuss im gliedkirchlichen Recht die Aufgabe erhält, nach § 58 Abs. 3 MVG.EKD zusammen mit der Dienstnehmerseite einen einvernehmlichen Vorschlag für die Berufung der Vorsitzenden und Stellvertretungen in den Kirchengerichten zu unterbreiten. Zudem hat dann der Gesamtausschuss auch für die Auswahl der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite im Kirchengericht zu sorgen.

In dieser Aufgabe wird deutlich, dass es in den Gliedkirchen keine andere Organisation gibt, die sich aus der Mitarbeiterschaft heraus legitimiert.

Der Gesamtausschuss muss bei diesen Besetzungen zum einen die Vertretung der Mitarbeiterschaft im Blick haben und zum anderen daran mitwirken, dass es eine funktionsfähige Gerichtsbarkeit gibt. D.h. der Gesamtausschuss muss auch der Berufung eines Kandidaten oder einer Kandidatin zustimmen, die nicht von ihm benannt sind, falls objektiv nichts gegen deren Neutralität im Amt der oder des Vorsitzenden spricht.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigt der Gesamtausschuss

- Gute Kontakte zu fachlich geeigneten Personen für den Vorsitz in den Kammern
- Vertreter bzw. Vertreterinnen der Mitarbeiterseite mit vertiefte MVG-Kenntnisse und Verhandlungsgeschick

Aufgabenzuweisung in einzelnen Landeskirchen

➤ **Beteiligung in Angelegenheiten, die mehrere MAVen betreffen**

In einigen Landeskirchen wurden den Gesamtausschüssen Beteiligungsrechte anstelle einzelner MAVen gewährt, wenn dies im Einzelfall für das gesamte System hilfreich ist.

Im **bayerischen Übernahmegesetz** ist in § 4 Abs. 3 geregelt:

„Der Gesamtausschuss Kirche ist ferner zuständig für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach § 39 und § 40 MVG-EKD, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss und nicht der Beteiligung einzelner Mitarbeitervertretungen, Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen oder einer Gesamtmitarbeitervertretung unterliegt.“

Im **Übernahmegesetz Berlin-Brandenburg – schlesische Oberlausitz** findet sich die Vorschrift in § 12 Abs. 1:

„Die Hauptmitarbeitervertretung ist zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten im Sinne des MVG-EKD und dieses Kirchengesetzes, die durch die Landeskirche mit Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt werden und über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen.“ Im Folgenden sind dazu einzelne Tatbestände der §§ 39, 40 und §46 aufgeführt.

§ 4 Abs. 2 e) des **Übernahmegesetzes Kurhessen-Waldeck** weist der LakiMAV als Aufgabe zu:

„die Beteiligungsrechte nach §§ 39, 40 wahrzunehmen, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss und nicht durch einzelne Gemeinsame Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Dienststellen geregelt werden kann.“

Im **MVG.Württemberg** gibt es seit Ende 2017 dazu in § 55 Abs. 2 eine neue Vorschrift: „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.“

Alle diese Regelungen dienen der Verfahrensvereinfachung und Ressourcenschonung bei MAVen und Dienststellenleitungen. Meines Erachtens ist nirgends bezweckt, die Recht der örtlichen MAVen zu schmälern, sondern die Beteiligungsqualität soll durch die Verlagerung auf den Gesamtausschuss für zumeist landeskirchenweite Verfahren erhöht werden. Die Gesamtausschüsse sind im Fall einer solchen Beteiligung gehalten, sich bei den MAVen rückzubinden, denn die Auswirkungen des Beteiligungsverfahrens treffen die MAVen vor Ort und nie den Gesamtausschuss. Hierfür bedarf es einer transparenten und erprobten Struktur der Einbeziehung der betroffenen MAVen. Diese muss so gestaltet sein, dass die Information an die und der Rücklauf aus den MAVen im Falle eines Beteiligungsverfahrens schnellstmöglich erfolgen kann und es damit für den Gesamtausschuss möglich ist, die Frist im Beteiligungsverfahren nach Auswertung der Rückmeldungen einzuhalten. Auch hier gilt: Im Rahmen einer Vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte die Kirchenleitung bzw. die hier zuständige Dienststellenleitung schon weit vor der Einleitung des formalen Beteiligungsverfahrens das Gespräch mit dem Gesamtausschuss entsprechend § 34 suchen, damit dieser sich mit der Materie bereits beschäftigen kann.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigt der Gesamtausschuss

- Erprobte Strukturen zum Einbeziehen der MAVen
- Jeweilige Fachkenntnisse zum Beteiligungsgegenstand
- Zeitliche Flexibilität
- Verhandlungsgeschick
- Überzeugungskraft.

➤ **Auffangtatbestand: Beratung einzelner Mitarbeitender, die von keiner MAV vertreten sind**

Im **MVG.Württemberg** ist in § 55 Abs. 1h) als Aufgabe formuliert:

„Rechtliche Beratung einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, soweit keine Mitarbeitervertretung besteht.“

Die inhaltsgleiche Regelung findet sich im **Übernahmegesetz Bremen** unter § 9 Abs. 1 f).

Sinn und Zweck dieser Aufgabenzuweisung ist es, dass alle Mitarbeitenden, auch solche, die von keiner MAV, d.h. auch von keiner GesamtMAV, vertreten werden, einen innerkirchlichen Ansprechpartner haben, bevor sie für ihre rechtlichen Fragen einen Rechtsanwalt konsultieren müssen. Dies ist eine wichtige Regelung im Sinne der Dienstgemeinschaft, obwohl sie keinen Anwendungsbereich hat, wenn flächendeckend MAVen existieren.

➤ **Weitere Regelungen**

Im **Übernahmegesetz Bayern** sind in § 7 Abs. 2 dem Landeskirchenausschuss (Kirche und Diakonie) als zusätzliche Aufgaben zugewiesen:

„a) Mitwirkung bei der Berufung von Vertrauensärzten und Vertrauensärztinnen (§ 40)
c) der regelmäßige Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit relevanten Entscheidungsträgern und Interessenvertretungen in Kirche und Diakonie“.

Diese Beispiele zeigen, dass über das MVG.EKD hinaus zu den jeweiligen landeskirchlichen Strukturen passenden Regelungen getroffen wurden, die in der Praxis in unterschiedlichem Umfang mit Leben gefüllt sind. Zudem sind den Gesamtausschüssen vor Ort in unterschiedlichem Umfang mit der Zeit Aufgaben zugewachsen, die sich seiner Struktur und Vernetzung bedienen, aber nirgends festgeschrieben sind.

Sie sehen, die gesetzliche normieren Aufgaben der Gesamtausschüsse sind vielfältig! Aber sicher sind Ihrem Gesamtausschuss im Laufe der Zeit auch noch andere Aufgaben zugewachsen.

Murmelgruppen:

Bitte murmeln sie nochmals kurz dazu, wir tragen dann noch einige Ergebnisse zusammen.

Ergebnisse benennen lassen:

Es scheint mir, dass die Aufgaben in Ihren Gesamtausschüssen sehr vielfältig, die Ressourcen jedoch allerorts beschränkt sind. Hier stellt sich die Frage: Wie bewältigen Sie diesen Spagat in Ihrem GA? Haben Sie spezielle Strategien entwickelt, damit das klappt? Lassen Sie manches einfach weg? Bedienen Sie sich fremder Hilfe?

IV. ROLLE DER STÄNDIGEN KONFERENZ NACH § 55 b MVG.EKD

Der StäKo ist in § 55 b MVG.EKD eine wichtige Unterstützungsrolle für die Gesamtausschüsse zugewiesen:

- a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der EKD
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit
- c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

Ganz wie die Gesamtausschüsse vor Ort für die MAVen, ist die StäKo Ansprechpartnerin und Unterstützerin für die Gesamtausschüsse. Diese Veranstaltung heute und morgen hier in Hofgeismar, das erste „StäKo-Forum“, entspringt dem Buchstaben b): Neben den zweimal jährlich mit den entsandten Mitgliedern stattfindenden StäKo-Konferenzen will dieses Forum den Kontakt weiterer Personen der Gesamtausschüsse zueinander fördern. Durch den Markt der Möglichkeiten wird der Erfahrungsaustausch zwischen den Gesamtausschüssen durch die Präsentation von „best practice“-Beispielen belebt. Dieser Impulsvortrag und die Workshops haben sicherlich in Teilen einen Fortbildungscharakter für Sie als Gesamtausschussmitglieder.

Der Buchstabe c) wird durch die Beratung der Gesamtausschüsse durch Vorstandsmitglieder und die juristische Referentin der StäKo, Frau Bauer, abgedeckt. Mit den jährlich stattfindenden juristischen Fortbildungen und der Organisation eines „Train-the-trainer“(TTT)-Programms speziell für Mitglieder der Gesamtausschüsse fördert die StäKo die Fortbildungsarbeit der Gesamtausschüsse ganz direkt. Zudem haben die Gesamtausschüsse die Möglichkeit, sich bei der Organisation von Fortbildungen für ihre MAV-Mitglieder gegenseitig zu unterstützen, da die Kontakte in diesem Bereich bestehen. Die Ressource „StäKo“ steht den Gesamtausschüssen in mindestens dem beschriebenen Maß zur Verfügung.

V. BEWÄLTIGUNG DER AUFGABEN

Der Gesamtausschuss hat Aufgaben, die zunächst rein „reaktiv“ aussehen: Es wird an ihn eine Frage gestellt, er wird aufgefordert, eine Stellungnahme abzugeben oder bei der Besetzung der Kirchengerichte mitzuwirken. Dies gelingt nur vernünftig und jeweils zeitnah, wenn diese Dinge vorbereitet sind. D.h. der Gesamtausschuss muss diese Aufgaben immer im Blick haben und kann vorab schon vieles tun, um „im Falle des Falles“ größtmöglichen Einfluss zu nehmen, bestmöglich zu beraten, etc.

Bei genauerer Betrachtung sind Aufgaben des Gesamtausschusses aber gestaltender Natur:

Der Gesamtausschuss entscheidet

- worüber er die MAVen wie und wann informiert,
- welche Art des Informations- und Erfahrungsaustausches er den MAVen bietet,
- ob und wenn ja, welche Fortbildungen er wie anbietet,
- welche Gespräche er mit welchen relevanten Entscheidungsträgern führt.

Damit der Gesamtausschuss in seiner jeweiligen Zusammensetzung handlungsfähig ist, ist es erforderlich, dass intern durch die Mitglieder zunächst eine Haltung zur Arbeit und der Wirkung des Gesamtausschusses entwickelt wird. Mit dieser Haltung als Richtschnur kann der Gesamtausschuss seine Aufgaben ressourcenschonender bewältigen, strategisches Handeln wird so möglich, der Gesamtausschuss kann zum Gestalter werden und muss nicht in bloßen Reaktionen verharren.

Ist Ihrem Gesamtausschuss das alles bewusst?

Strategisches Handeln bei der Aufgabenbewältigung: Beispiele dafür!

Ihr GA hat noch Bedarf? Dann gilt es, das Fehlende an der richtigen Stelle einzufordern, damit er in die Lage versetzt wird, seine gesetzlichen Aufgaben gut zu erfüllen!

Wir haben die gesetzlichen Aufgaben des Gesamtausschusses genau beleuchtet und festgestellt, dass die wesentliche Ressource seine Mitglieder sind.

Aus meiner Sicht brauchen professionell arbeitenden Gesamtausschüsse daher Mitglieder, die

1. mit allen Wassern des kollektiven und individuellen kirchlichen Arbeitsrechts gewaschen sind. Denn sie müssen die Anfragen der Mitarbeitervertretungen schnell und kompetent beantworten können und in der Lage sein, juristisch überzeugenden Stellungnahmen zu verfassen und zu vertreten.
2. weitreichende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Führungskräfteentwicklung besitzen, um den Führungskräfte „MAV-Vorsitzenden“ die richtigen Fragen stellen und praxistaugliche Impulse geben zu können,
3. vielfältige, praxisverwertbare Erfahrungen in der Organisationsentwicklung haben, um die aktuelle Problematik in der Dienststelle zu erfassen und auch den MAVen Impulse zu ihrer Teamentwicklung geben zu können,
4. begnadete Trainerinnen und Trainer in der Erwachsenenbildung sein, die in der Lage sind, sehr heterogenen Gruppen schwierige Sachverhalte begreifbar zu machen, also MAV-Fortbildungen teilnehmendengerecht zu gestalten,
5. höchstmotivierte und motivierende Netzwerkerinnen und Netzwerker sind, die den Austausch und die Vernetzung zwischen den MAVen nachhaltig und effektiv fördern können,
6. rhetorisch geschult und sicher sind, um in Verhandlungen in verschiedenen Positionen und auf unterschiedlichen Ebenen jeweils optimale Ergebnisse zu erzielen.

Lassen Sie alle Mitglieder Ihres Gesamtausschusses vor Ihrem inneren Auge vorbeiziehen: Haben Sie für jede der genannten Aufgaben mindestens eine oder einen entdeckt, dem oder der diese auf den Leib geschrieben ist? Oder haben Sie den Verdacht, dass einige Aufgaben aktuell noch unbearbeitet bleiben (würden)?

Sie alle sind diese "optimalen Mitglieder"! Sicher haben Sie sich erkannt: Der oder die eine von Ihnen liebt es, sich in juristische Themen zu vertiefen, ein anderer oder eine andere Ihren MAV-Kolleginnen und Kollegen schwierige Zusammenhänge zu erklären und eine oder ein Dritter die MAV-Arbeit vor Ort zu strukturieren.

Ich als Juristin, Personalentwicklerin, Coach und Organisationsentwicklerin habe höchsten Respekt, wenn ich diese Anforderung sehe und die – gesetzliche normierte – Zusammensetzung der Gesamtausschüsse dagegenhalte. Für mich ist klar, dass die Personen, die den Gesamtausschuss bilden, nicht alles sein können, um diese anspruchsvollen Aufgaben „aus dem Stand“ zu erfüllen.

Auch deshalb muss jeder Gesamtausschuss Anspruch darauf haben, die fehlenden Ressourcen z.B. auf folgendem Wege zu ergänzen:

- Zuwahl von weiteren geeigneten Mitgliedern durch den gewählten Gesamtausschuss. Systematisch ist hier klar, dass die Personen, die den Gesamtausschuss ergänzen sollen, selbst MAV-Mitglieder sein müssen und die Anzahl der zuzuwählenden Mitglieder weitaus geringer sein muss, als die der direkt gewählten.
- Möglichkeit, im Rahmen eines auskömmlichen Budgets Fachwissen einzukaufen, ohne dass es dafür jeweils einer Einzelfallgenehmigung durch die Kirchenleitung bedarf.
- Eigenes Personal für den Gesamtausschuss im erforderlichen Umfang, das er zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt (§ 30 Abs. 1): Wesentlich ist hier, dass das Personal nur dem Gesamtausschuss gegenüber weisungsgebunden ist und die Kompetenzen mitbringt, die ansonsten für die Aufgabenerfüllung fehlen. Zu denken ist hier an Fachkräfte für Organisation, Verwaltung und Assistenz (besonders der/des Vorsitzenden), juristisches Personal mit vertieften Kenntnissen im kirchlichen Arbeitsrecht und den kirchlichen Strukturen, Personal, das in der Lage ist, bedarfsorientiert Fortbildungen für MAVen zu organisieren und ggfs. durchzuführen.
- Schulungsanspruch für die Mitglieder des Gesamtausschusses, um das (Anwendungs-)Wissen zur Aufgabenerledigung zu erlangen.
- Externe Begleitung des Gesamtausschusses bei der Selbstorganisation und Entwicklung (Teamentwicklung).
- Unterstützung der/des Vorsitzenden bei seiner Führungsaufgabe, z.B. durch professionelles Coaching.

VI. EMPFEHLUNG AN DIE GESAMTAUSSCHÜSSE

Damit Sie als Gesamtausschuss Ihre Aufgaben möglichst effizient und für sich selbst befriedigend erledigen können, empfehle ich Ihnen:

- Nehmen Sie sich als GA und die Ihnen übertragenen Aufgaben ernst
- Verständigen Sie sich im GA über Ihre Ziele, Prioritäten, Arbeitsweise
- Führen Sie im GA eine verbindliche Aufgabenverteilung entsprechend der Freistellungen durch
- Professionalisieren Sie Ihre Arbeit planvoll Schritt für Schritt

- Erheben Sie die fehlenden Ressourcen und fordern Sie diese beharrlich ein – intern und extern
- Reflektieren Sie Ihr Tun und ändern Sie erforderlichenfalls den Kurs
- Feiern Sie im GA gemeinsam Erfolge
- Kommunizieren Sie professionell, offen und häufig mit Ihren MAVen und der Kirchenleitung.

VII. FORDERUNGEN AN DIE EKD UND AN DIE GLIEDKIRCHEN

Murmelgruppen:

Gibt es Forderungen, die Ihr Gesamtausschuss an die EKD bzw. Ihre Kirchenleitung vor Ort gestellt haben bzw. stellen möchte?

Kurz zurufen lassen

Ich gehe davon aus, dass es Ihnen hilft, dafür verbesserte Rahmenbedingungen zu erhalten. Deshalb möchte ich der StäKo abschließend ein paar Gedanken mit auf den Weg geben, welche Forderungen aus meiner Sicht an die EKD bzw. die Gliedkirchen sinnvoll wären:

Folgende gesetzlichen Regelungen sind aus meiner Sicht zwingend:

- Mindestfreistellung für den Gesamtausschuss entsprechend den Gegebenheiten vor Ort
- Möglichkeit der Zuwahl von Gesamtausschussmitgliedern
- Gesamtausschuss bestimmt selbst über die Verteilung der Freistellung entsprechend der Aufgabenverteilung im Gesamtausschuss
- Gesamtausschuss erhält selbst ausgewähltes Personal mindestens für Sekretariat und juristische Beratung in erforderlichem Umfang
- Gesamtausschuss erhält eine auskömmlich finanzierte, eigene Haushaltsstelle, die er selbst verwaltet.

VIII. SCHLUSS

Ihnen allen wünsche ich in den nächsten 24 Stunden gute Erkenntnisse hier in Hofgeismar und anschließend die Kraft und die Lust, die für Ihre Arbeit vor Ort geeigneten Ideen mitzunehmen und gewinnbringend umzusetzen – in dieser wichtigen Arbeit der Gesamtausschüsse innerhalb unserer Gliedkirchen.

Ulrike Gaffron