

Arbeitshilfe für Mitarbeitervertretungen

vom



**GESAMTAUSSCHUSS DER
MITARBEITERVERTRETUNGEN (GMAV)
im Diakonischen Werk Mecklenburg-
Vorpommern e.V.**

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	3
2. Struktur und Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. (GMAV DW M-V e.V.).....	4
2.1. Das DW M-V e.V. – Landesverband.....	4
2.2. Der GMAV im DW M-V e.V.....	6
2.2.1. Struktur des GMAV.....	6
2.2.2. Aufgaben des GMAV-Vorstandes.....	6
3. Struktur der Gremien in der Diakonie und ihren Mitarbeitervertretungen.....	7
4. Das kirchlich-diakonische Mitarbeitervertretungsrecht.....	8
5. Das Arbeitsrecht im Bereich der Diakonie.....	10
6. Die kirchlich-diakonische Arbeitsgerichtsbarkeit.....	13
7. Ihre Ansprechpartner im Gesamtausschuss-Vorstand.....	14
8. Schlussbemerkung.....	16

1. Vorwort

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,

als gewählter Mitarbeitervertreter¹ in einer Einrichtung, die Mitglied im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. ist, sind Sie bereit, Verantwortung für sich und andere Mitarbeiter zu übernehmen und dabei mitzuwirken, „...*die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern.*“²

Sie üben diese Tätigkeit im Ehrenamt aus, neben Ihren eigentlichen beruflichen Aufgaben. Einige von Ihnen tun dies bereits seit geraumer Zeit und haben sich inzwischen durch Fortbildungen, Selbststudium und Erfahrungen in der praktischen Tätigkeit als Mitarbeitervertreter tief in diese komplexe Materie hineingearbeitet.

Es finden sich aber dankenswerterweise auch immer wieder Mitarbeiter, die ohne Vorerfahrungen neu in dieses Amt eintreten, um die Arbeit ausgeschiedener Vorgänger fortzuführen oder überhaupt erst eine Mitarbeitervertretung in ihrem Unternehmen zu etablieren.

Diese Kolleginnen und Kollegen sehen sich durch die zahlreichen Eigenarten des kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts häufig vor große Herausforderungen gestellt und besonders ihnen wollen wir mit dieser Arbeitshilfe den Einstieg in die Mitarbeitervertretungstätigkeit erleichtern.

Wir werden uns zunächst als Gremium vorstellen und in diesem Zusammenhang kurz den Werdegang und die Strukturen der Diakonischen Arbeit und ihrer kirchlichen Einbettung in unserem Bundesland erläutern. Wir wollen zudem die Grundlagen und Besonderheiten unseres Arbeits- und Mitbestimmungsrechtes herausstellen.

Schließlich möchten wir Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, sich für die alltägliche Arbeit Ihrer Mitarbeitervertretung Unterstützung zu holen und Informationen zu einzelnen Fragestellungen zu beschaffen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Tatkraft während Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertreter und stehen jederzeit zur Verfügung, um Sie bei Fragen, Anliegen und Problemen zu unterstützen.

Michael Schwenkler

Mitglied im Vorstand des GMAV im DW M-V e.V.

¹ Bitte habt Verständnis dafür, dass wir uns aus Gründen der besseren Lesbarkeit nachfolgend auf die männliche Form beschränken.

² MVG-EKD, §35 (1)

2. Struktur und Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. (GMAV DW M-V e.V.)

Bevor wir Ihnen die Zusammensetzung und die Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen erläutern, möchten wir kurz auf den Werdegang und die Strukturen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. (DW M-V e.V.) eingehen, in die unser Gremium eingebunden ist.

2.1. Das DW M-V e.V. – Landesverband

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. – Landesverband – ist ein selbstständiges Werk innerhalb der Diakonie Deutschland, dem Evangelischen Bundesverband, einem der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in der Bundesrepublik Deutschland.³

Es ist als Landesverband der Diakonie für die soziale Arbeit der Nordkirche in Mecklenburg-Vorpommern verantwortlich. Das DW M-V e.V. verfügt über Dienstsitze in Schwerin und Greifswald.⁴

Innerhalb der Evangelischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) existieren noch zwei weitere Diakonische Werke für die Bereiche Schleswig-Holstein und Hamburg.

Dem DW M-V e.V. gehören aktuell etwa 110 Mitglieder an. Dazu zählen neben den verschiedenen diakonischen Trägern auch evangelisch-lutherische Kirchgemeinden und evangelische Gemeinschaftsverbände.

Der Landesverband vertritt die Interessen seiner Mitglieder innerhalb der Liga der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie gegenüber Behörden, dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Öffentlichkeit.⁵

Hervorgegangen ist das DW M-V e.V. im November 2010 aus den Diakonischen Werken der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche. Nachdem frühere Versuche, die diakonische Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern zu vereinheitlichen, vergeblich waren, kam es dann in Vorbereitung der Pfingsten 2012

³ Zum 1. Oktober 2012 fusionierten das Diakonische Werk der EKD, Brot für die Welt und der Evangelische Entwicklungsdienst. Im Zuge der Fusion wurde das Diakonische Werk umbenannt in Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE). Das Diakonische Werk ist in drei Teilbereichen untergliedert, in Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband, Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst sowie die Diakonie Katastrophenhilfe.

⁴ Vgl.: <https://www.diakonie-mv.de/ueber-uns/landesverband>

⁵ Vgl.: Satzung des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. https://www.diakonie-mv.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Satzung-Diakonisches_Werk_MV_2015-06-15.pdf

vollzogenen Fusion beider Kirchen mit der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) zu einer Zusammenlegung ihrer Diakonischen Werke.

Die dem DW M-V e.V. angehörigen Träger unterhalten zur Erfüllung ihrer sozialen und karitativen Aufgaben über 950 Einrichtungen und Dienste, in denen inzwischen mehr als 16000 Mitarbeiter tätig sind.⁶

Die wichtigsten Gremien des Diakonischen Werks sind:

- Mitgliederversammlung
- Aufsichtsrat (ehemals Diakonischer Rat)
- Vorstand

Der **Mitgliederversammlung** gehören alle Mitglieder des DW M-V e.V. an. Die Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstandes nehmen mit beratender Stimme ebenfalls teil.

Die Mitgliederversammlung tritt mindestens einmal jährlich auf Einladung des Vorstandes zusammen.

Mitglieder des **Aufsichtsrats** sind:

- sechs von der Mitgliederversammlung gewählte Mitglieder aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Regionen
- zwei Mitglieder aus den Kirchenkreisräten Mecklenburg und Pommern
- ein von der Kirchenleitung der Nordkirche entsandtes Mitglied

Die Amtszeit der gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates beträgt sechs Jahre. Aus ihrer Mitte wählen sie zu Beginn einer Amtsperiode den Vorsitzenden, momentan Herr Pastor Martin Wilhelm, Vorsteher der Johanna-Odebrecht-Stiftung Greifswald.

Der Aufsichtsrat des DW M-V e.V. tritt mindestens vierteljährlich zusammen und hat unter anderem folgende Aufgaben:

- Festlegung der Grundsätze zur Planung und Koordinierung der diakonischen Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern
- Entscheidungen über die Übernahme von Beschlüssen des Bundesverbandes EWDE
- Wahrnehmung der Aufsicht über den Vorstand
- Beschlussfassung über den Wirtschafts-, Stellen- und Investitionsplan

Den **Vorstand** des DW M-V e.V. bilden:

- Landespastor Paul Philipps als Vorstandsvorsitzender
- Frau Henrike Regenstein

⁶ Vgl.: [Jahresbericht22_1s_3.indd \(diakonie-mv.de\)](#)

Der Vorstand führt die Geschäfte im Rahmen der Satzung und ist an die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des Aufsichtsrates gebunden. Er ist außerdem für die wirtschaftliche Führung des Diakonischen Werkes und die Organisation der Verwaltung zuständig.⁷

2.2. Der GMAV im DW M-V

2.2.1. Struktur des GMAV

Dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GMAV) gehören die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen aller Mitgliedseinrichtungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. an, wahlweise auch ein anderes Mitglied einer Mitarbeitervertretung. Dabei wird jede MAV durch eine Person vertreten.

Den GMAV in seiner jetzigen Struktur gibt es seit Mai 2012. Bis dahin gab es für den Bereich Mecklenburg einen gemeinsamen Gesamtausschuss für Diakonie und verfasste Kirche, während es für die Einrichtungen der Diakonie in Vorpommern einen eigenen Gesamtausschuss gab. Der neugeschaffene Gesamtausschuss für den kompletten Bereich des DW M-V e.V. wurde durch einen paritätisch besetzten Geschäftsausschuss geführt.

Nach den Wahlen zur Mitarbeitervertretung im Jahr 2018 wurde von den Mitgliedern des Gesamtausschusses entsprechend der Maßgabe des im April 2017 für den Bereich der Nordkirche und ihrer Diakonien in Kraft getretenen Ergänzungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVGergG) ein Vorstand gewählt sowie ein Vorsitz bestimmt.

Der Gesamtausschuss trifft sich in der Regel zweimal jährlich zu einer Tagung. Es können durch den Vorstand oder auf Verlangen eines Viertels der Mitglieder aber auch außerordentliche Tagungen anberaumt werden. Als Tagungsort ist Rostock festgelegt.

Laut MVGErgG haben die Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie zudem die Aufgabe, an der Besetzung regionaler und überregionaler Arbeitsrechtlicher Kommissionen mitzuwirken.

In diesem Kirchengesetz ist weiterhin geregelt, dass die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 50 MVG-EKD aus ihrer Mitte eine Person bestimmen, die das Recht hat, beratend an allen Sitzungen des Gesamtausschusses teilzunehmen.⁸ Dieses Recht umfasst laut GMAV-Geschäftsordnung auch die beratende Teilnahme an Vorstandssitzungen und wird ebenso einem Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden nach § 49 MVG-EKD eingeräumt.⁹

⁷ Vgl.: https://www.diakonie-mv.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Satzung-Diakonisches_Werk_MV_2015-06-15.pdf

⁸ Vgl.: <https://kirchenrecht-nordkirche.de/document/37664>

⁹ Vgl. Anhang

2.2.2. Aufgaben des GMAV-Vorstandes

Aufgabe des Vorstandes ist laut Geschäftsordnung des GMAV die Beförderung der Zusammengehörigkeit der Mitarbeiterschaft in den diakonischen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern.

Gemäß dieser Geschäftsordnung gehören dem Vorstand sieben Mitglieder an. Er tritt mindestens einmal im Quartal zur Beratung zusammen. Es finden zusätzlich zweimal jährlich Beratungen mit den Mitgliedern des Vorstandes des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. statt, in deren Rahmen sozialpolitische sowie arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtliche Entwicklungen, Anliegen und Probleme erörtert werden.

Eine weitere Aufgabe des Vorstandes beinhaltet die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen der Diakonie und Kirche.

Für den Bereich der Nordkirche geschieht das durch die Beteiligung am „MAV-Bündnis-Ökumene im Norden“, dem neben Vertretern aus den Diakonien in Hamburg und Schleswig-Holstein sowie denen aus der verfassten Nordkirche auch Kollegen aus der Katholischen Kirche und der Caritas im Erzbistum Hamburg angehören.

Auf Bundesebene nehmen Vertreter des GMAV-Vorstandes an den Sitzungen der „Bundeskonzferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich“ (Buko) teil.¹⁰

Dazu kommen der Austausch und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften wie ver.di, der Kirchengewerkschaft oder dem Marburger Bund.

Ein wesentlicher Inhalt der Tätigkeit des Vorstandes ist zudem die Basisarbeit. Neben der Vorbereitung und Durchführung der GMAV-Tagungen geht es vor allem darum, Mitarbeitervertretungen in arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlichen Belangen zu unterstützen, etwa durch telefonische Beratung, die Beantwortung schriftlicher oder per Mail gestellter Anfragen sowie die Unterstützung vor Ort in der Einrichtung.

3. Struktur der Gremien in der Diakonie und ihren Mitarbeitervertretungen

In den verschiedenen diakonischen Gremien, sei es auf Träger-, Bundesland- oder Bundesebene, gibt es bis heute keine gleichberechtigte und selbstverständliche Beteiligung der Mitarbeiterschaft, so dass die Mitarbeiter versuchen, dieses strukturelle Ungleichgewicht durch eigene entsprechende Zusammenschlüsse zumindest zu verringern. Diese Gremien dienen in erster Linie dem Informationsaustausch, der Beratung und der Stellungnahme zu arbeitsrechtlichen Entwicklungen, eine direkte Einflussnahme auf die Entscheidungen der diakonischen Gremien ist jedoch kaum möglich.

¹⁰ Nähere Informationen unter: <https://www.buko-diakonie.de/ueber-uns>

Hinzu kommt, dass über den Strukturen der diakonischen Arbeit die der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und deren evangelischer Gliedkirchen stehen. Durch deren Instanzen, wie der Rat und die Synode der EKD, werden die kirchengesetzlichen Rahmenbedingungen auch für den Bereich der Diakonie festgelegt und modifiziert, etwa durch die Diakoniegesetze der einzelnen Gliedkirchen oder Änderungen im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD). Obwohl diese Entscheidungen sich unmittelbar auf die Mitarbeiter in der Diakonie auswirken, ist auf dieser Ebene deren Beteiligung in keiner Weise vorgesehen.

Im Folgenden soll kurz veranschaulicht werden, auf welcher Ebene sich welche Gremien gegenüberstehen:

Ebene	Leitungsgremium	Mitarbeitergremium
Einzelne Einrichtung eines Trägers	Einrichtungsleitung /Träger (Vorstand, Geschäftsführer etc.)	Mitarbeitervertretung
Mehrere Einrichtungen eines Trägers oder Trägerverbunds	Träger (Vorstand, Geschäftsführer, Aufsichtsgremium)	Gesamtmitarbeitervertretung (möglich durch Beschluss der einzelnen MAVen)
DW M-V e.V. - Landesverband	Mitgliederversammlung / Aufsichtsrat / Vorstand	Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen / Vorstand
Diakonie Deutschland - Bundesverband	Konferenz Diakonie und Entwicklung / Diakonischer Rat / Vorstand	Bundeskonferenz der AGMAVen und Gesamtausschüsse (Buko)

4. Das kirchlich-diakonische Mitarbeitervertretungsrecht

Unser heutiges kirchlich-diakonisches Mitbestimmungs- und Arbeitsrecht geht auf die Weimarer Reichsverfassung aus dem Jahr 1919 zurück. In Artikel 137 Absatz 3 wird das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften „...*innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes*“ festgeschrieben. Dieser und weitere die Freiheit der Religionsausübung betreffenden Artikel wurden gemäß Artikel 140 in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland übernommen.¹¹

¹¹ Vgl.: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

Darauf gründet auch der Anspruch der Kirchen, sich ein eigenes Mitbestimmungsrecht zu geben. Das Betriebsrätegesetz von 1920, Vorläufer des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes, erstreckte sich zunächst noch auf den kirchlichen Arbeitsbereich, wobei es dort damals kaum privatrechtliche Anstellungsverhältnisse gab.

Unter Berufung auf die grundgesetzliche Regelung fand dann das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung in Kirche, Diakonie und Caritas. Begründet wurde die Nichtanwendung mit dem kirchlichen Selbstverständnis der Dienstgemeinschaft, den Erfahrungen staatlicher Vereinnahmung in der Zeit des Nationalsozialismus und der Sorge, dass die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Präsenz der Gewerkschaften in den Einrichtungen beispielhaft sein könnte, um auch in der DDR staatliche Arbeitsrechtsregelungen auf kirchliche Einrichtungen auszudehnen.

Im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 (§ 118 Abs.2) und auch im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 112) wurde dann die Nichtanwendung auf die Kirchen und ihre sozialen Dienste festgeschrieben.

Die Kirchen versprachen stattdessen die Entwicklung eines eigenen Mitarbeitervertretungsrechts in ebenbürtiger Weise auf der Grundlage ihres Selbstverständnisses.

Erst 1959 wurde dann eine „Musterordnung für Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen und diakonischen Dienststellen und Einrichtungen“ durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorgelegt und 1972 schließlich wurden durch den Rat der EKD Empfehlungen zur Erstellung eines „Musters für ein Kirchengesetz für Mitarbeitervertretungen in kirchlichen und diakonischen Dienststellen und Einrichtungen“ gegeben.¹²

Auf dessen Grundlage haben dann die einzelnen Gliedkirchen der EKD entsprechende Kirchengesetze erlassen, so dass zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung im Jahr 1990 im Bereich der Evangelischen Kirche 15 verschiedene Kirchengesetze über Mitarbeitervertretungen und eine Mitarbeitervertretungsordnung des damaligen Diakonischen Werkes der EKD existierten. Im Zuge der Wiederherstellung auch der kirchlichen Einheit wurde diese Zersplitterung besonders offenbar und die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung des Mitarbeitervertretungsrechts für die Evangelische Kirche deutlich.¹³

In der Konsequenz wurde am 6. November 1992 das „Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (MVG.EKD) von der Synode der EKD in Suhl bestätigt und trat dann am 1.1.1993 in Kraft. Um tatsächlich zu einer Vereinheitlichung des Mitbestimmungsrechts im Raum der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonien beitragen zu können, bedurfte es aber zunächst der Übernahme des Gesetzes durch die einzelnen Gliedkirchen.

¹² Vgl.: Ensinger, Roland: Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie. Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Wiesbaden 2006, S.9ff.

¹³ Vgl.: Nichtamtliche Begründung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013. <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/12677>

Für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs einschließlich ihres Diakonischen Werkes erfolgte das durch den Erlass eines Übernahme- und Ausführungsgesetzes zum MVG.EKD am 30.10.1994. Für die Pommersche Evangelische Kirche fand das am 5.6.1993 verabschiedete „Kirchengesetz über das Mitarbeitervertretungsrecht in der Evangelischen Kirche der Union“ (MAVG) Anwendung, das im Wesentlichen auch eine inhaltliche Übernahme des MVG.EKD darstellte.

Trotz des positiven Aspekts der, relativen, Vereinheitlichung gab es inhaltliche Kritik am MVG.EKD seitens der Mitarbeiter aus Kirche und Diakonie, die vor allem auf Defizite bei den Beteiligungsrechten und dem Zugangsrecht für Gewerkschaften abhob.

Nach mehrfacher kirchengesetzlicher Änderung des MVG.EKD wurde es am 13.11.2013 als „Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013“ (MVG-EKD) der Synode der EKD im Ganzen erneut zur Beschlussfassung vorgelegt, um es auf die aktuelle kirchenverfassungsrechtliche Grundlage zu stellen.¹⁴

Für den Bereich der Nordkirche erfolgte die Übernahme durch das bereits erwähnte „Mitarbeitervertretungsgesetzergänzungsgesetz“ (MVGergG) vom 1.4.2017.

Ein wichtiger inhaltlicher Aspekt des MVGergG ist der komplette Wegfall der sogenannten „ACK-Klausel“, die die Wählbarkeit in eine Mitarbeitervertretung an die Mitgliedschaft in einer der „Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V.“ (ACK) angehörigen Religionsgemeinschaft knüpfte. Diese Bedingung war von Mitarbeiterseite schon seit langem als nicht mehr zeitgemäß in Frage gestellt worden, da sie vor allem für den Bereich der Diakonie in den östlichen Bundesländern, mit einer vergleichsweise hohen Quote nicht konfessionsgebundener Mitarbeiter, ein zusätzliches Erschwernis in dem Bemühen darstellte, Mitarbeitervertretungen zu bilden und mit engagierten Mitgliedern zu besetzen.

5. Das Arbeitsrecht im Bereich der Diakonie

Das grundgesetzlich gewährte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen wirkt sich nicht nur auf die Rechtsgrundlagen der betrieblichen Mitbestimmung aus, sondern hat auch arbeits- bzw. tarifrechtliche Konsequenzen. Wie sich das für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. darstellt, soll im Folgenden beschrieben werden.

Anders als in der freien Wirtschaft oder in nichtkirchlichen Wohlfahrtsverbänden wird das Arbeitsrecht für die Mitarbeiter in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen hauptsächlich nicht tarifvertraglich sondern in Form von **Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)** geregelt, die durch sogenannte **Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK)**, von Dienstgeber- und Dienstnehmersvertretern paritätisch besetzte Gremien, beschlossen und fortgeschrieben werden.

¹⁴ Vgl.: ebenda

Die kirchengesetzlichen Grundlagen finden sich im Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG-EKD)¹⁵, im entsprechenden Zustimmungsgesetz der Nordkirche¹⁶ und in deren Diakoniegesetz¹⁷.

Bis in die frühen 2000er Jahre stellten die AVR des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD, inzwischen AVR DD) die arbeitsrechtliche Grundlage für Mitarbeiter im diakonischen Dienst in Mecklenburg und Pommern dar. Diese orientierten sich im Wesentlichen am damaligen Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) des öffentlichen Dienstes.

Auf Anregung der Dienstgeberseite, also der Mitglieder des Diakonischen Werkes, kam es im Jahr 2005 zur Bildung einer eigenen ARK für das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, die ARK DWM. Hintergrund war eine schwierige Arbeitssituation der ARK DW EKD, wodurch kaum noch Beschlüsse zustande kamen, sowie die Tendenz, dass Kostenträger in Mecklenburg-Vorpommern auf Grund der angespannten finanziellen Situation bei Entgeltverhandlungen die tarifrechtliche Bindung diakonischer Leistungserbringer kaum noch berücksichtigten, so dass es in Folge immer häufiger zu einseitigen Vergütungsabsenkungen und Ausgründungen von nicht AVR-gebundenen Servicegesellschaften kam.

Um einer völligen Zersplitterung des Arbeitsrechts in den diakonischen Einrichtungen in Mecklenburg entgegenzuwirken, stimmte im Februar 2005 die Delegiertenversammlung (der Vorläufer des heutigen Gesamtausschusses) auf einer außerordentlichen Sitzung der Ordnung für eine ARK DWM zu und bestimmte Dienstnehmervertreter, so dass sich die regionale Arbeitsrechtliche Kommission am 3. Juni dieses Jahres konstituieren konnte.

Aufgabe dieser ARK war es zunächst, über die von der ARK DW EKD gefassten Beschlüsse zu beraten und sie gegebenenfalls zu übernehmen oder zu modifizieren.

Als sich auf Ebene der ARK DW EKD ein möglicherweise langwieriger Stillstand abzeichnete wurde beschlossen, eigene AVR für die Diakonie in Mecklenburg zu entwickeln, um handlungsfähig zu bleiben. Das Zerwürfnis zwischen beiden Seiten in der ARK des DW EKD eskalierte dann auch 2009 und es kam zu einem Ausstieg der durch die Gesamtausschüsse und AGMAVen entsandten Dienstnehmervertreter. Durch eine einseitig von den Dienstgebern herbeigeführte Änderung der ARK-Ordnung wurde die Dienstnehmerseite dann hauptsächlich mit Vertretern des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter in Deutschland (VKM-D) sowie des Marburger Bundes besetzt. Diese Situation hat sich im Wesentlichen bis heute erhalten, weshalb es immer wieder Zweifel an der Legitimation dieses Gremiums gibt, da in den entsprechenden Mitarbeiterverbänden nur ein geringe Anzahl von Mitarbeitern im diakonischen Dienst organisiert ist, während die Gesamtausschüsse und AGMAVen die Mitarbeiterschaft insgesamt repräsentieren.

Die „Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs“ (AVR DWM) traten dann am 1.1.2008 in Kraft. Aufgrund der Fusion

¹⁵ <https://kirchenrecht-ekd.de/document/28459>

¹⁶ <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/kabl/42021.pdf#page=2>

¹⁷ <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28550>

der Diakonien aus Mecklenburg und Pommern wurden sie 2014 umbenannt in **Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. (AVR DW M-V)**¹⁸.

Es besteht nach wie vor eine hohe inhaltliche Übereinstimmung zwischen den AVR DD und den AVR DW M-V. Deutliche Unterschiede haben sich vor allem in der Vergütungsstruktur ergeben. Hier weisen die AVR DD in den Entgelttabellen für den Bereich Ost aktuell durchgehend höhere Werte auf. Auch in Bezug auf den Stufenaufstieg und die Arbeitszeit gibt es dort eine Besserstellung der Mitarbeiter.

Erklärtes Ziel der Gesamtausschuss-Mitglieder, sowie der von ihnen bestimmten Dienstnehmervertreter in der ARK DW M-V und ihrem Fachausschuss ist es, unsere regionalen AVR möglichst vollumfänglich wieder an die AVR DD heranzuführen. Mehrere seit April 2020 zustande gekommene AVR-Beschlüsse zu Entgelten, Urlaub sowie Sonderzahlung haben zunächst zu einer merklichen Annäherung an das Vergütungsniveau der AVR DD geführt. Aktuell ist aber wieder ein gewisses Zurückbleiben absehbar, da nur mit sehr großem zeitlichen Vorlauf verhandelt wird und etwa die in den AVR DD und anderen wichtigen Sozialtarifen beschlossene Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nicht zustande kam.

Die Dienstnehmervertreter der amtierenden ARK wurden im Juni 2023 durch den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gewählt. Am 22.8.2023 konstituierte sich dann die Arbeitsrechtliche Kommission.

Dabei machte mit der Kirchengewerkschaft – Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern - erneut als Gewerkschaft von ihrem Recht Gebrauch, eigene Vertreter in die ARK DW M-V zu entsenden, so dass aktuell vier der sechs Dienstnehmervertreter diesem Gremium per Gesamtausschussmandat angehören und weitere zwei als Gewerkschaftsvertreter.¹⁹

Vordergründiges Anliegen der Gewerkschaften ist es, den kirchlich-diakonischen Sonderweg im Arbeitsrecht (den sogenannten „Dritten Weg“) perspektivisch zu verlassen und einen Tarifvertrag herbeizuführen („Zweiter Weg“), der von Gewerkschaftsvertretern und Vertretern eines diakonischen Dienstgeberverbandes, den es aktuell für den Bereich des DW M-V e.V. nicht gibt, verhandelt würde.

Derartige kirchengemäße Tarifverträge, die unter Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen zustande kommen, existieren im Bereich der Diakonie in Niedersachsen und auch in Schleswig-Holstein, sowie in der verfassten Nordkirche.

Im Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 29.11.2022 wurde allerdings für den Bereich

¹⁸ In der jeweils gültigen Fassung unter: <https://www.diakonie-mv.de/mitarbeiten/jobs-1-1>

¹⁹ Vgl.: Ordnung der ARK DW M-V https://diakonie-mv.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Ordnung_der_ARK_DW_M-V_01.09.2020_23.09.2020.pdf

des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. die Arbeitsrechtssetzung durch die regionale ARK in § 6, Artikel (2) festgeschrieben,²⁰

Eines der Hauptanliegen des Gesamtausschusses ist es, die noch vereinzelt bestehende Praxis der einseitigen Festlegung von Arbeits- und Vergütungsbedingungen durch einzelne Dienstgeber („Erster Weg“) vollständig und endgültig zu unterbinden.

6. Die kirchlich-diakonische Arbeitsgerichtsbarkeit

Für arbeitsrechtliche Streitfälle, die auf den Inhalten des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD) beruhen, sind in verfasster Kirche und Diakonie nicht die staatlichen Arbeits- und Verwaltungsgerichte zuständig, sondern eigene Kirchengenichte.

In erster Instanz ist das für den Bereich der Nordkirche und ihrer Diakonien das **Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten**, das seine Arbeit auf Grundlage des **Kirchengerichtsgesetzes MAV (MAVKiGG)** der Nordkirche von 2017 ausübt.²¹

Das Gericht verfügt über drei Kammern für den verfasst-kirchlichen Bereich und fünf weitere Kammern für den Bereich der Diakonischen Werke. Für das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. ist die 4. Kammer zuständig. Dabei entscheidet ein vorsitzender Richter gemeinsam mit je einem beisitzenden Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite.

Beschwerdeinstanz bei Einwänden gegen erstinstanzliche Entscheidungen ist der **Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland** in Hannover. Dort existieren zwei Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

Das Prozedere von Kirchengenichtsverfahren ist im MVG-EKD geregelt. Nachdem kirchengenichtlich festgestelltes Fehlverhalten auf Dienstgeberseite lange keine unmittelbaren Konsequenzen nach sich zog, gibt es seit der Neufassung des Gesetzes 2013 im § 63a zumindest die Möglichkeit, bei Nichterfüllung auferlegter Pflichten ein (wohl eher symbolisches) Ordnungsgeld von bis zu 5000 Euro zu verhängen.

Das MVG-EKD bietet in seiner Neufassung vom 1. Januar 2019 zudem eine vereinfachte Möglichkeit, (gemäß § 36a mit Gültigkeit ab dem 1.1.2020) zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung auf Antrag einer der beiden Seiten eine Einigungsstelle zu bilden. Dieser Einigungsstelle können dann Streitsachen in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD vorgelegt werden²². Da diese Regelung erst vor kurzem in Kraft getreten ist, gibt es noch keine praktischen Erfahrungen damit. Mutmaßliche personelle und organisatorische Schwierigkeiten bei der Umsetzung für kleinere diakonische Träger könnten durch eine übergreifende Lösung, etwa einer zentralen Einigungsstelle auf Ebene des Landesverbandes, vermieden werden.

²⁰Vgl.; [Geltendes Recht: 7.401 Arbeitsrechtsregelungsgesetz \(ARRG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland \(kirchenrecht-nordkirche.de\)](#)

²¹ <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/33888/search/MAVKiGG>

²² Vgl.: MVG-EKD <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/28404>

Der Vorstand des Gesamtausschusses ist diesbezüglich mit dem Vorstand des DW M-V e.V. im Gespräch.

Natürlich bleibt es zudem jedem Arbeitnehmer unbenommen, sein Recht individuell vor einem staatlichen Arbeitsgericht einzuklagen.

7. Ihre Ansprechpartner im Gesamtausschuss-Vorstand

Die Mitglieder des Vorstandes stehen Ihnen als Mitarbeitervertreter telefonisch, per Mail-Kontakt oder in ihren jeweiligen Einrichtungen nach Absprache persönlich zur Verfügung.

Es besteht auch die Möglichkeit, Sie vor Ort in Ihrer Einrichtung aufzusuchen und etwa an MAV-Sitzungen oder Mitarbeiterversammlungen beratend teilzunehmen.

<p>Michael Hollmann (Vorsitzender) Evangelische Stiftung Michaelshof Fährstraße 25 18147 Rostock Tel.: 0381-645-543 Mobil: 0177-8754799 Mail: hollmann@michaelshof.de</p>	<p>Renate Krajewski (2. stellvertretende Vorsitzende) Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum PF 400135 17022 Neubrandenburg Tel.: 0395-7752080 Mail: krajewskir@dbknb.de</p>
<p>Michael Schwenkler (1. stellvertretender Vorsitzender) Diakonie Güstrow e.V. Logopädische Praxis Pfahlweg 1 18273 Güstrow Tel.: 03843-7761361 Mail: michael.schwenkler@diakonie-guestrow.de</p>	<p>Jörg Autrum Lebenshilfwerk Mölln-Hagenow gGmbH Dr.-Raber-Str. 1 19230 Hagenow Tel.: 0160 / 3436055 Mail: JAutrum@lhw-zukunft.de</p>
<p>Adina Salow Diakonie Mecklenburgische Seenplatte gGmbH Tiergartenstraße 38 17235 Neustrelitz Tel.: 03981-259108 Mail: salow.a@diakonie-mse.de</p>	<p>Carsten Heinemann Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. Körnerstr. 7 19055 Schwerin Tel.: 0385 / 5006147 Mail: mav.heinemann@diakonie-mv.de</p>
<p>Sebastian Wawra Diakonie Nord Nord Ost in Mecklenburg gGmbH</p>	

Am Wasserturm 4, 23936 Grevesmühlen Tel.: 0395/ 775 3744 Mail: sebastian.wawra@diakonie-nordnord-ost.de	
Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter André Rohloff Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum PF 400135 17022 Neubrandenburg Tel.: 0395-7753744 Mail: sbv@dbkn.de	

8. Schlussbemerkung

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, diese Arbeitshilfe bildet die Grundlagen unseres Mitbestimmungs- und Arbeitsrechts nur überblicksweise ab und trotzdem wird wohl deutlich, dass es sich um ein sehr komplexes Thema handelt.

Im Arbeitsalltag werden Sie vor allem mit Anliegen konfrontiert sein, die sich unmittelbar auf Ihre im Mitarbeitervertretungsgesetz festgeschriebenen Aufgaben und Rechte beziehen. Aber auch dieser vom Umfang her überschaubare Gesetzestext stellt den Laien, und das sind wir als ehrenamtlich Tätige ja in der Regel, vor vielfältige Herausforderungen.

Deshalb erscheint es, vor allem für neu gewählte Mitarbeitervertreter, sehr sinnvoll, Zeit zu investieren, um sich mit den Gesetzesinhalten und ihren Auslegungsspielräumen vertraut zu machen.

Dafür bietet sich etwa der Praxiskommentar zum MVG-EKD vom Otto-Bauer-Verlag an, der als Papier- oder Onlineversion zur Verfügung steht und in den fortlaufend aktuelle Rechtsprechung zu den einzelnen Inhalten aufgenommen wird.

Auch die Zeitschriften „ZMV – Die Mitarbeitervertretung“ und „Arbeitsrecht und Kirche“ thematisieren regelmäßig die Auslegung einzelner MVG-Bestimmungen und berichtet zudem über aktuelle Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht.

Die Gewerkschaft ver.di, die Kirchengewerkschaft halten auf ihren Websites ebenfalls Informationen und Arbeitshilfen für Mitarbeitervertreter vor.

Es finden zudem regelmäßig Fortbildungen zu den Inhalten der Mitarbeitervertretungstätigkeit statt, etwa durch „Arbeit und Leben e.V.“, „SAAT e.V.“ (Kirchengewerkschaft) oder „dai e.V.“ (in Kooperation mit ver.di).

Aktuelle Informationen und Verweise dazu und zu vielen anderen Gesetzen und Regelungen findet ihr auf unserer GMAV-Website unter <http://gmavdw-mv.de>

Wir hoffen, euch mit dieser Arbeitshilfe eine erste Orientierung geben zu können und möchten euch ermutigen, euch bei Bedarf vertrauensvoll an uns zu wenden.