

## MVG Novellierung 2023

### Mogelpackung im MVG-EKD: Unternehmensmitbestimmung

#### Vom Gesetzentwurf zu § 6b MVG, ist inhaltlich nur die Überschrift geblieben

Mit der Novellierung des MVG, war von der Synode der EKD auch über eine „verbindliche“ Unternehmensmitbestimmung in größeren Einrichtungen der Diakonie zu entscheiden.

Da die Tagung in Ulm aufgrund eines angekündigten Bahnstriks unterbrochen wurde, konnten die Beschlussfassungen ua. zur Novellierung des MVG-EKD, erst am 05.12. in einer digitalen Sitzung aus Hannover fortgesetzt werden.

Beschlossen wurde dann anstelle der im Gesetzentwurf eingebrachten Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung, dass „**eine Vertretung**“ der Mitarbeitenden „an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung **zu beteiligen** ist“. Konkrete Angaben zur „Vertretung“ oder den Umfang dieser „Beteiligung“, sind in dem neuen § 6b (noch) nicht zu finden. Nur ein Hinweis In Abs.2: „*Näheres bestimmt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung durch eine verbindliche verbandliche Regelung, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann*“.

#### Auszug

aus dem Beschluss der 13. Synode der EKD vom 05.12.2023

5. Nach § 6a wird folgender § 6b eingefügt:

#### § 6b

##### Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

- (1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbände gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.
- (2) Näheres bestimmt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung durch eine verbindliche verbandliche Regelung, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann

#### Von dem Gesetzentwurf ist inhaltlich nur die Überschrift geblieben.

Die klaren Vorgaben in Absatz 1 der Vorlage wurden so verändert und verkürzt, dass von einer Regelung für eine verbindliche Unternehmensmitbestimmung nun wirklich nichts mehr zu finden ist. Dem entsprechend, sind die Absätze 2 bis 5 aus dem Gesetzentwurf komplett gestrichen worden. Stattdessen wurde der „Bock zum Gärtner“ bestimmt: Die Diakonie darf sich ihre Regelung selber schaffen – das eilt aber nicht ....

.....

Zum besseren Verständnis,  
ist der **ursprüngliche** Gesetzentwurf zu § 6b MVG-EKD mit Begründung nachfolgend angefügt.  
Schade, dass diese Regelungen nun nicht zur Umsetzung kommen und wir weitere Jahre auf ein „bisschen Mehr“ an Mitbestimmung hoffen und warten dürfen .....

**„§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen“**

( 1 ) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3) ab einer Größe von regelmäßig **500** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die Mitarbeitervertretung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, **zwei** Mitarbeiterinnen oder **Mitarbeiter aus der Einrichtung** in das Aufsichtsorgan der Einrichtung entsenden, sofern das Aufsichtsorgan **mehr als acht** Mitglieder hat. Bei einer Größe des Aufsichtsorgans von **bis zu acht** Personen kann die Mitarbeitervertretung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, **eine** Mitarbeiterin oder eine Mitarbeiterin der Einrichtung in das Aufsichtsorgan entsenden.

( 2 ) Sofern ein Ausschuss Leitender Mitarbeitender in der Einrichtung gebildet ist, kann diesem **zusätzlich** die Entsendung eines Mitgliedes eingeräumt werden.

( 3 ) Die entsandten Mitglieder müssen wählbar nach § 10 sein und die Voraussetzungen erfüllen, die für die Besetzung des Aufsichtsorgans vorgesehen sind. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die weiteren Mitglieder des Aufsichtsorgans.

( 4 ) Eine **Abberufung** erfolgt durch das **entsendende Organ**, es sei denn, die Regelungen für das Aufsichtsorgan haben eine andere Festlegung getroffen. Im Falle einer Abberufung hat das entsendende Organ alsbald für eine Wiederbesetzung zu sorgen.

( 5 ) Die von der Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitglieder sind zur Durchführung ihrer jeweiligen Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsorgans von ihrer beruflichen Tätigkeit **freizustellen**. Sie üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. **§§ 21 und 22 gelten entsprechend“**

.....**Begründung zu den Änderungen**

*(Auszug aus dem Entwurf zur Änderung des MVG-EKD)*

**Zu § 6b MVG-EKD**

Die Unternehmensmitbestimmung in größeren diakonischen Einrichtungen wird von den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft seit mehr als 20 Jahren gefordert. Dabei wird darauf verwiesen, dass es sich aufgrund des **Leitbilds der Dienstgemeinschaft** besonders nahelegt, dass durch die Unternehmensmitbestimmung die Mitarbeiterschaft an der strategischen Steuerung der Einrichtungen teilhat.

**§ 6b MVG-EKD**

sieht nunmehr die Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen mit mehr als regelmäßig 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer schlanken Regelung **verbindlich** vor.

Ab einer Größe von regelmäßig 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat die Mitarbeitervertretung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, das Recht zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in das Aufsichtsorgan der Einrichtung zu entsenden, sofern das Aufsichtsorgan mehr als acht Mitglieder hat. Besteht das Aufsichtsorgan aus weniger als acht Personen kann die Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung eine Mitarbeiterin oder eine Mitarbeiterin der Einrichtung in das Aufsichtsorgan entsenden. Die entsandten Personen **müssen aus der jeweiligen Einrichtung stammen, müssen jedoch nicht Mitglied der Mitarbeitervertretung** sein. Die entsandten Mitglieder sollen alle Rechte und Pflichten eines Mitglieds des Aufsichtsorgans haben.

Die Regelung orientiert sich an der Verbandsempfehlung der Diakonie Deutschland über Unternehmensmitbestimmung vom 12. Oktober 2017. Diese Regelung geht weiter als die Bestimmungen im staatlichen Bereich.

Dort greift Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz bzw. dem Montan-Mitbestimmungsgesetz erst ab 1.000 bzw. 2.000 Beschäftigten