

PER E-MAIL m.quentel@mav-ekm.de

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

~~XXXXXXXXXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXXXXXXX~~

~~D 000475 Eisenack~~
~~XXXXXXXXXXXXXXX~~

Bankverbindung

DKB Deutsche Kreditbank AG
IBAN: DE23 1203 0000 1056 2183 63
BIC: BYLADEM1001

Steuernummer
20/112/02889

Anwaltskammer Braunschweig

IHR SCHREIBEN VOM

IHR ZEICHEN

UNSER ZEICHEN

GÖTTINGEN, DEN

21/00355 SF/Wa/Lüb
Bitte immer angeben

14.12.2021

GAMAV EKM (Loyalitätserklärung)

Sehr geehrte Damen und Herren,

~~XXXXXXXXXXXXXXX~~

der Gesamtaussschuss hat uns mit einer Stellungnahme zur Neufassung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-Ausführungsgesetz-MVG-AusfG) beauftragt.

I. Prüfungsgegenstand

Die Landessynode hat am 19.11.2021 das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-Ausführungsgesetz – MVG-AusfG) vom 16. November 2008 (ABI. S. 336) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 22. November 2014 (ABI. 2015 S. 46) geändert.

Konkreter Gegenstand unserer Beauftragung und der folgenden Begutachtung ist § 4 MVG-AusfG. Dieser betrifft § 10 Mitarbeitervertretungsgesetz (im Folgenden: MVG), welcher das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung regelt.

1. Hintergrund der Änderung und Neufassung

In der Vergangenheit war die Mitgliedschaft in einer Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (sog. AcK-Klausel) angehört, Voraussetzung für das passive Wahlrecht.

Die Synode der EKD hat diese Voraussetzung in ihrer Synode vom 18.11.2019 abgeschafft. Einige Landeskirchen sind nachgezogen.

Die Änderung des Ausführungsgesetzes dürfte eine Reaktion auf diese Entwicklung sein.

In § 4 Abs. 2 MVG-AusfG a.F. bestand die Möglichkeit des Dispenses von der AcK-Klausel.

Es konnte die AcK-Klausel für die Dauer der Amtszeit ausgesetzt werden. In dem Antrag hieraus musste dargelegt werden, warum von der AcK-Klausel abgesehen werden soll. Dabei war auch das Verhältnis von Mitarbeiter*innen mit AcK-Zugehörigkeit zu Mitarbeiter*innen ohne AcK-Zugehörigkeit darzulegen.

§ 4 MVG-AusfG wurde wie folgt neu gefasst:

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung, insbesondere der oder die Vorsitzende nach § 23 Mitarbeitervertretungsgesetz, sollen einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehören, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

(2) Alle Kandidaten müssen vor der Wahl zur Mitarbeitervertretung eine Loyalitätsverpflichtungserklärung schriftlich abgeben. Der Wahlvorstand ist für die ordnungsgemäße Abgabe der Loyalitätsverpflichtungserklärung verantwortlich und bewahrt diese mit den Wahlunterlagen auf.

(3) Der Wortlaut der Loyalitätsverpflichtungserklärung nach Absatz 2 ist:

„Ich verpflichte mich für den Fall einer Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung unter Beachtung und Anerkennung der Prinzipien der christlichen Dienstgemeinschaft und des evangelischen Profils der Dienststelle im Sinne der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung. Ich werde in meiner Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Verkündigung des

Evangeliums in Wort und Tat beachten und stärken, mich loyal gegenüber der evangelischen Kirche verhalten und für eine gute Zusammenarbeit eintreten.“

Nachfolgend beleuchten wir den Inhalt der neuen Regelung sowie die sich ggf. hieraus ergebenden Pflichten von Wahlvorständen, Wahlbewerber*innen und MAV-Mitgliedern.

2. Ack-Mitgliedschaft als Soll-Vorschrift

Nachdem die Ack-Mitgliedschaft in der vorherigen Fassung unbedingte Voraussetzung für das passive Wahlrecht mit einer Ausnahmeregelung war, ist die Regelung zur Ack-Klausel nunmehr als Soll-Vorschrift (§ 4 Abs.1 MVG-AusfG) gefasst worden.

Die vorliegende Soll-Vorschrift kann nicht mit Soll-Vorschriften etwa im Verwaltungsrecht gleichgesetzt werden. In der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist geklärt, dass „Soll“-Vorschriften im Regelfall für die mit ihrer Durchführung betraute Behörde rechtlich zwingend sind und sie verpflichten, so zu verfahren, wie es im Gesetz bestimmt ist. Nur bei Vorliegen von Umständen, die den Fall als atypisch erscheinen lassen, darf die Behörde anders verfahren als im Gesetz vorgesehen und den atypischen Fall nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden (BVerwG, Beschluss vom 03.12.2009, BVerwG 9 B 79.09; Urteile vom 2. Juli 1992 - BVerwG 5 C 39.90 - BVerwGE 90, 275 <278> und vom 12. Februar 1991 - BVerwG 1 C 4.89 - BVerwGE 88, 1 <8 >; jeweils m.w.N.).

Eine solche Auslegung kommt hier nicht in Betracht. Adressat der Vorschrift ist nicht der Wahlvorstand, der Dienstgeber oder der Wahlkandidat bzw. die Wahlkandidatin. Vielmehr ist ein konkreter Adressat gar nicht auszumachen.

Es gibt auch keinen Hinweis zu einem Regel-Ausnahme-Verhältnis (so noch § 4 Abs. 2 MVG-AusfG a.F.) oder auf sonstige Anhaltspunkte zur Umsetzung.

Sind Gesetze aus sich heraus nicht verständlich, sind sie auszulegen.

Die Geschichte der Vorschrift und auch ihre neue Fassung legen es u.E. nahe, dass das „Soll“ der Ack-Mitgliedschaft lediglich so zu verstehen ist, dass die Ack-Mitgliedschaft als wünschenswert erachtet wird.

Andernfalls ergibt die Abmilderungen der Voraussetzungen von „muss“ zu „soll“ sowie die Neufassung mit der Loyalitätserklärung in den Absätzen 2 und 3 (dazu sogleich mehr) keinen Sinn.

Statt AcK-Zugehörigkeit ist nun aufgenommen worden, dass Wahlbewerber*innen eine Loyalitätserklärung abgeben müssen.

Nach diesseitigem Verständnis möchte sich der kirchliche Gesetzgeber damit die Bindung an den kirchlichen Auftrag und die Loyalität zur Evangelischen Kirche absichern, wenn er schon keine Mitgliedschaft in einer Kirche, die der AcK angehört, verlangt.

Die Abgabe der Erklärung könnte als milderes Mittel angesehen werden.

Hinzu kommt, dass nicht davon auszugehen ist, dass der Kirchengesetzgeber eine unwirksame Vorschrift schaffen oder die Wahl undurchführbar machen wollte.

Wenn eine Vorschrift so formuliert ist, dass der Adressat bzw. die Adressatin daraus keine klaren Verhaltensvorschriften oder Ordnungsregelungen entnehmen kann, ist sie wegen der Undurchführbarkeit bzw. fehlenden Möglichkeiten zur Einhaltung andernfalls als rechtswidrig bzw. unwirksam zu betrachten. Allein die Auslegung, dass die AcK-Klausel aus Sicht des Kirchengesetzgebers ein gewünschtes Attribut ist, kann die Vorschrift verständlich und nachvollziehbar machen. Ihr wohnt deshalb kein eigener Regelungsgehalt inne.

3. Loyalitätserklärung und Überprüfung durch den Wahlvorstand

Wie soeben beschrieben, gehen wir für die Neufassung des § 4 MVG-AusfG von der Abschaffung der AcK-Klausel aus. Stattdessen muss nun – ob Kirchenmitglied oder nicht – eine Loyalitätserklärung von allen Wahlbewerber*innen abgegeben werden.

a. Inhalt der Loyalitätserklärung/Regelungsgehalt

Folgende Erklärung müssen die Wahlbewerber*innen nunmehr abgeben:

„Ich verpflichte mich für den Fall einer Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung unter Beachtung und Anerkennung der Prinzipien der christlichen Dienstgemeinschaft und des evangelischen Profils der Dienststelle im Sinne der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland zur

vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung. Ich werde in meiner Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat beachten und stärken, mich loyal gegenüber der evangelischen Kirche verhalten und für eine gute Zusammenarbeit eintreten.“

Die Abgabe einer Loyalitätserklärung für eine Mitgliedschaft in der betrieblichen Interessenvertretung in dieser Fassung erscheint wie eine vorherige Gesinnungsprüfung, die der Wahlvorstand durchzuführen und zu dokumentieren hat.

Wie schon beschrieben, soll diese Erklärung wohl als Substitut für die AcK-Mitgliedschaft fungieren.

Allerdings wirkt die Abgabe einer Loyalitätsverpflichtung anachronistisch, wenn es um die Wahl zur betrieblichen Interessenvertretung geht.

Ob die Synode mit einer derartigen Erklärung auch den Zweck verfolgt, motivierte Wahlbewerber*innen von einer Kandidatur abzuhalten, weil diese fürchten, weitergehenden Verpflichtungen durch die Abgabe der Erklärung unterworfen zu werden, kann nur vermutet werden. Das gilt auch für die Annahme, dass die Synode Wahlbewerber*innen von der originären Aufgabe der MAV – nämlich der konsequenten Vertretung der Interessen der Mitarbeiter*innen – ablenken und dem Amt einen andere Lesart – mithin eine dem Dienstgeber untergeordneten und willfährigen – geben will.

Einen eigenen Regelungsgehalt hat die Loyalitätserklärung aber nicht.

Satz 1 der Erklärung lautet:

„Ich verpflichte mich für den Fall einer Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung unter Beachtung und Anerkennung der Prinzipien der christlichen Dienstgemeinschaft und des evangelischen Profils der Dienststelle im Sinne der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.“

Die hier niedergelegten Prinzipien sind im Mitarbeitervertretungsgesetz schon vorhanden.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) sieht in § 33 MVG Grundsätze der Zusammenarbeit vor.

§ 33 Abs. 1 MVG lautet:

„Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.“

§ 33 Abs. 1 MVG legt nieder, dass auch die Dienststellenleitung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet ist. Im Hinblick auf die Pflichten der MAV ergibt sich im Vergleich zur Loyalitätserklärung aber nichts Neues. Es ergebe sich auch keine weitergehenden Pflichten.

M.E. kann die Erklärung auch nicht so verstanden werden, dass diese Loyalitätserklärung die Pflichten der MAV nach § 35 MVG beeinträchtigt.

Es ist auch nicht davon auszugehen, dass die Synode eine Regelung schaffen wollte, die den Grundsätzen der Amtsausübung, die auch in § 35 MVG niedergelegt sind, widersprechen wollte. Nach diesseitigem Verständnis muss der Inhalt der Loyalitätserklärung, zu dem sich die Wahlbewerber*innen für den Fall der Mitgliedschaft verpflichten, so – also im Lichte des § 35 MVG – ausgelegt werden, dass die Mitarbeitervertretung ihrem Auftrag vollumfänglich nachkommen kann und ihre Mitglieder in ihrer Amtsausübung nicht benachteiligt werden, § 19 Abs. 1 MVG. Die Loyalitätserklärung ist also zu auszulegen, dass sie die Amtsausübung nicht behindert und den Mitgliedern durch die Amtsausübung auch keine Nachteile entstehen dürfen.

Auch in der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz sind bereits Inhalte der Loyalitätserklärung niedergelegt. Sie lautet:

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen

und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Die Loyalitätserklärung verweist auch auf die Präambel, da die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung unter Beachtung und Anerkennung der Prinzipien der christlichen Dienstgemeinschaft und des evangelischen Profils der Dienststelle im Sinne der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung durchzuführen ist.

Damit ist gesagt, dass die Prinzipien der christlichen Dienstgemeinschaft anerkannt und beachtet werden müssen.

Diese Prinzipien müssen also akzeptiert werden. Durch den klaren Verweis auf den Regelungsinhalt der Präambel ergibt sich aber auch hier keine weitergehende Verpflichtung.

Zudem dürften die meisten Mitarbeiter*innen auch Arbeitsverträge geschlossen haben, die die entsprechenden Verpflichtungen vorsehen. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (im Folgenden: AVR) sehen derartige Verpflichtungen bereits vor, etwa in § 1 AVR. Dessen Absätze 2 und 3 lauten:

(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

(3) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

§ 32 AVR (Außerordentliche Kündigung) sieht in seinem Absatz 2 für das Vorliegen von außerordentlichen Kündigungsgründen vor:

(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der

evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die aktuelle Rechtsprechung das kirchliche „Selbstbestimmungsrecht“ aus Art.140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 2 Weimarer Reichsverfassung im Gegensatz zur Rechtsprechung aus den 80er Jahren nicht mehr so weitgehend ausgelegt. Jedenfalls ist hier ein Trend erkennbar Hierfür bestehen nicht zuletzt nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts einige Anhaltspunkte und auch Klarstellungen (z.B. der Fall Vera Egenberger, BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14), zumal sich auch das Recht seit den 80er Jahren erheblich weiterentwickelt hat und es auch neue Rechtsquellen gibt (z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz -AGG- und die EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auf der das AGG beruht).

Eine Legaldefinition zur Dienstgemeinschaft findet sich in der Loyalitätsrichtlinie der EKD in § 2 Absatz 1 Satz 4 (so die nichtamtliche Begründung zur Loyalitätsrichtlinien, abgerufen unter: E-Lo-EKD-2-W Erläuterungen zu § 2 EKD-Loyalitätsrichtlinie - Kirchenrecht Online - Nachschlagewerk (kirchenrecht-westfalen.de)):

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Somit wird auch hier wieder auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 33 MVG Bezug genommen.

Auch der zweite Satz der Loyalitätserklärung bringt keine neuen Verpflichtungen mit sich. Er lautet:

„Ich werde in meiner Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat beachten und stärken, mich loyal gegenüber der evangelischen Kirche verhalten und für eine gute Zusammenarbeit eintreten.“

Wie schon gesehen, ergeben sich Loyalitätspflichten schon aus anderen Rechtsquellen.

Gleichwohl soll der Verpflichtung, sich Loyal gegenüber der Evangelischen Kirche zu verhalten und der Verpflichtung, das Verständnis für den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat zu beachten und zu stärken, hier besondere Beachtung geschenkt werden.

Das Wort „Loyalität“ findet sich im Mitarbeitervertretungsgesetz nicht.

Im Gliedkirchlichen Bereich der Ev. Landeskirche Mitteldeutschland gilt aber die Loyalitätsverordnung. Diese ist für den diakonischen Bereich übernommen worden.

Sie kann m.E. nur dann für Mitarbeiter*innen gelten, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist. Der kirchliche Gesetzgeber hat im Verhältnis zur Mitarbeiterin nicht die Möglichkeit Regelungen anzuordnen, die unmittelbar gelten, wie dies ein staatlicher Gesetzgeber hat.

Es bedarf eines weiteren Aktes, wie etwa der Bezugnahme der Regelung im Arbeitsvertrag, den beide Vertragsparteien vereinbart haben.

Inhalt der Loyalitätsverordnung ist im Wesentlichen das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft bei privatrechtlich angestellten Mitarbeiter*innen. Die Loyalitätsverordnung sieht aber zugleich schon Ausnahmeregelungen vor.

So regelt § 4 Abs. 4 zur beruflichen Anforderung während des Arbeitsverhältnisses, dass nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen haben.

In der Zusammenschau mit der Neufassung des § 4 MVG-AusfG kann jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass das Unterzeichnen der Verpflichtungserklärung bedeutet, dass gewählte Wahlbewerber*innen nun in eine Kirche eintreten müssen, die der Ack angehört.

Somit scheint das Wort *loyal* jedenfalls einer juristischen Auslegung nicht weiter zugänglich zu sein bzw. einen weitergehenden Gehalt aufzuweisen. Ggf. es auch theologisch aufgeladen.

Im Zusammenhang der Vorschriften kann noch interpretiert werden, dass keine groben Achtungsverletzungen begangen werden dürfen (s.o. zur außerordentlichen Kündigung).

§ 4 EKD-Loyalitätsrichtlinie regelt die Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter im bestehenden Arbeitsverhältnis unter Verweis auf die Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Alle Mitarbeiter haben sich daher loyal gegenüber der ev. Kirche zu verhalten (Abs. 1). Im Übrigen differenziert die Loyalitätsrichtlinie nach der Konfessionszugehörigkeit (abgestufte Loyalitätspflichten): Von christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten (Abs. 1 S. 3). Nichtchristliche Mitarbeiter haben die evangelische Prägung der Einrichtung zu achten (Abs. 1 S. 4).

Für den Bereich der EKD und der hier geltenden Loyalitätsrichtlinie wird wie folgt kommentiert:

„Aus der Loyalitätsrichtlinie ergibt sich unmittelbar als Mindestanforderung an die Aufgabenerfüllung im kirchlichen Dienst eine Verpflichtung nichtchristlicher Mitarbeiter zu einem neutralen Verhalten gegenüber der ev. Kirche (BAG 24. 9. 2014 – 5 AZR 611/12, NZA 2014, 1407). Dies schließt die Mitgliedschaft und Mitarbeit in Organisationen aus, deren Grundauffassung und Zielsetzung oder praktische Tätigkeit in Widerspruch zum Auftrag der Kirche stehen (Leser ZMV 2002, 197). Damit ist es für die Kirche zB nicht hinnehmbar, wenn ein Mitarbeiter in der Freizeit aktiv für Scientology eintritt (EKD, Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, 2011, Nr. 8). Eine Mitarbeiterin in einem ev. Kindergarten, die in der Öffentlichkeit werbend für eine andere Glaubensgemeinschaft auftritt und deren von den Glaubenssätzen der ev. Kirche erheblich abweichende Lehre verbreitet, bietet regelmäßig keine hinreichende Gewähr mehr dafür, dass sie der arbeitsvertraglich übernommenen Verpflichtung zur Loyalität gegenüber der ev. Kirche nachkommt. Ein solches Verhalten kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (BAG 21. 2. 2001 – 2 AZR 139/00, NZA 2001, 1136).“

(Joussen/Steuernagel/Kapischke, 1. Aufl. 2018, AVR.DD § 32 Rn. 39, 40)

Dies dürfte auf die Regelungen in § 32 AVR.EKM übertragbar sein.

Beim Auftreten o.g. Sachverhalte dürfte aber vorrangig über den Bestand des Arbeitsverhältnisses als solches gestritten werden.

Unmittelbare Auswirkungen auf das Amt in der MAV wären nur über § 17 MVG denkbar. Dieser ermöglicht den Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus dem

Mitarbeitervertretungsgesetz ergeben.

Hier kommt es somit wieder zu einem Rückgriff auf die Präambel und § 33 MVG, wobei die Hürden für einen Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung sehr hoch hängen.

Das Verständnis für den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat zu beachten und zu stärken ist ebenfalls Gegenstand der Verpflichtungserklärung.

Eine konkrete Verhaltensregelung ist hieraus nicht erkennbar.

Die Loyalitätsrichtlinie bzw. die Loyalitätsverordnung behandeln nicht-kirchliche Mitarbeiter*innen anders als kirchliche Mitarbeiter*innen.

Insoweit liegt es nahe, dass der kirchliche Gesetzgeber über die Loyalitätserklärung diejenigen Anforderungen für alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung gleichermaßen herbeiführen wollte, die er an christliche Mitarbeiter*innen stellt.

Von christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten. Nichtchristliche Mitarbeiter haben die evangelische Prägung der Einrichtung zu achten (für die AVR.DD und die Loyalitätsrichtlinie der EKD: Jousen/Steuernagel/Kapischke, 1. Aufl. 2018, AVR.DD § 32 Rn. 39).

Was es aber als Mitglied der MAV bedeuten soll, für die christliche Prägung der Einrichtung einzutreten, ist nur schwer zu beantworten. Das gilt im Übrigen auch für den christlichen Mitarbeiter bzw. die christliche Mitarbeiterin. Der Begriff ist m.E. theologisch aufgeladen und einer juristischen Auslegung nur schwer zugänglich. Zudem ist er Begriff sehr weit. Ein konkret gefordertes Verhalten lässt sich hieraus m.E. nicht ableiten.

b. Überprüfung durch den Wahlvorstand und Verbindlichkeit

Wie soeben ausgeführt hat die Loyalitätserklärung keinen eigenen Regelungsinhalt. Sie ist damit grundsätzlich überflüssig, was ihren Regelungsgehalt betrifft. U.E. ist die Abgabe der Erklärung als bloße Formalität zu bewerten.

Gleichwohl sieht das Gesetz vor, dass diese Erklärung abgegeben werden muss.

Es kann nicht dazu geraten werden, von der Abgabe dieser Erklärung und auch der Verpflichtung des Wahlvorstandes, die Abgabe dieser Erklärungen zu überwachen, abzusehen, bzw. diese nicht einzuhalten, da die Nichteinhaltung zu einer Anfechtbarkeit der Wahl, schlimmstenfalls zur Nichtigkeit, führen könnte. Die Vorschrift ist als „Muss“-Vorschrift gefasst. Damit besteht weder ein Ermessen noch bestehen Abweichungsmöglichkeiten.

4. Unterschiedliche Meinungen hindern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht

Ob die Synode mit der Neufassung des § 4 MVG-AusfG auch Unbehagen oder Befürchtungen vor starken Mitarbeitervertretungen dokumentiert hat, muss Gegenstand von Spekulationen bleiben.

Jedenfalls sollte die Loyalitätserklärung nichts sein, was eine*n motivierte*n Wahlbewerber*in davon abhalten sollte, zu kandidieren. Das Amt in der MAV kann weiterhin so ausgeübt werden, wie es im Sinne des § 35 MVG zu verstehen ist und zwar im Sinne der Mitarbeiter*innen und zur Förderung ihrer sozialen, wirtschaftliche und beruflichen Belange.

Das steht im Übrigen weder der Dienstgemeinschaft noch der vertrauensvollen Zusammenarbeit entgegen. Interessengegensätze liegen in der Natur der Sache und sind vom Mitarbeitervertretungsgesetz auch anerkannt und darin angelegt. Das zeigt sich nicht zuletzt in den Möglichkeiten der Zustimmungsverweigerungen (§§ 38, 39, 40, 41, 42 MVG), der Anrufung der Einigungsstelle (§ 36a MVG) oder auch des Kirchengerichts (§§ 38, 56, 60 ff.). Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten verletzen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit oder der Dienstgemeinschaft nicht. Das ändert sich auch durch die Abgabe der Loyalitätsverpflichtung nicht.

Die Behandlung der Mitarbeiter*innen nach Recht und Billigkeit (MVG-Präambel), zu der die MAV verpflichtet ist, besagt schließlich, dass die Rechte, mithin die Gesetze, die Arbeitnehmer*innen schützen sollen, einzuhalten sind. Die Mitarbeitervertretung ist somit verpflichtet, diese Rechte zu wahren und die Mitarbeiter*innen davor zu beschützen, dass ihnen diese Rechte genommen und nicht eingehalten werden.

Dieser gesetzlichen Verpflichtung kann sich die Mitarbeitervertretung ebenso wenig entziehen wie die Loyalitätserklärung diese Verpflichtung verändern kann.

Wenn schon die Loyalität zur Kirche versichert werden muss, dann wäre es auch

wünschenswert gewesen, auf Dienstgeberseite eine Verpflichtung auf die Anerkennung und Beachtung der Aufgabenerfüllung der Mitarbeitervertretung, nämlich für die Interessen der Mitarbeiter*innen einzustehen, wie dies in § 35 MVG niedergelegt ist, zu normieren. Auch das wäre zwar nur deklaratorischer Natur, hätte aber wenigstens belegt, dass die Synode diese originäre Aufgabe der MAV anerkennt und beachtet. So bleibt es einseitig.

Zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass nach Recht und Billigkeit behandelte Mitarbeiter*innen, die darin durch eine starke MAV unterstützt werden, den Auftrag der Dienststelle und den Dienst am Nächsten sicherlich besser verwirklichen können als unzufriedene und ungerecht behandelte Mitarbeiter*innen. Daran dürfte Dienstgeber*innen und Mitarbeitervertretung also in gleicher Weise gelegen sein.

II. Zusammenfassung und Bewertung

Wahlbewerber*innen müssen die Loyalitätserklärung mit dem in § 4 Abs. 2 MVG-AusfG niedergelegten Inhalt abgeben. Weitergehende Verpflichtungen sind damit nicht verbunden.

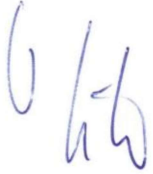
Das bedeutet aber nicht, dass diese neue Verpflichtung keinen Einfluss auf potenzielle Wahlbewerber*innen hat.

Denn mit der Abgabe einer vorherigen Verpflichtungserklärung kann durchaus eine psychische Hürde aufbaut werden, da eine gesonderte Erklärung suggeriert, dass sich der/die Erklärende weitergehend verpflichtet und für den Fall eines Verstoßes auch weitergehend sanktioniert werden kann. Ob das so beabsichtigt war, kann nur vermutet werden.

Aus diesem Grund sollten die Wahlvorstände entsprechend vorbereitet werden.

In der **Anlage** fügen wir ein Muster für ein Anschreiben an die Wahlvorstände bei, dass diese auch an die Wahlbewerber*innen weitergeben können, um etwaige Hürden abzubauen.

Mit freundlichen Grüßen



Victoria Lübecke
(Rechtsanwältin)