

An alle
Dienststellenleitungen und
Mitarbeitendenvertretungen
der EKvW und der LLK

Bielefeld, Detmold, Schwerte, den 01.02.2026

Sehr geehrte Mitarbeitende in Dienststellenleitungen und Mitarbeitendenvertretungen!

Innerhalb der Kirche zeigt sich, dass mit einem abnehmenden Kirchensteueraufkommen zu rechnen ist und auf allen Ebenen – in Gemeinden, in Kirchenkreisen und in Landeskirchen – gespart werden muss.

Welche Auswirkungen hat dies auf die Zusammenarbeit von Dienststellenleitungen und Mitarbeitendenvertretungen?

Nach dem Mitarbeitendenvertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) sind Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen (vgl. § 33 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD). Dabei trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitendenvertretung gebildet ist, die durch die Tätigkeit der Mitarbeitendenvertretung entstehenden erforderlichen Kosten (Vgl. § 30 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD).

Haushaltstechnisch wird für diese Kosten ein Budget im Haushalt eingeplant werden. Bei dieser Planung können die Erfahrungen über die Höhe der in den vorausgegangenen Haushaltsjahren angefallenen Kosten ebenso berücksichtigt werden wie die für das zu planende Haushaltsjahr zu erwartenden Kosten. Das Budget für die Kosten der Tätigkeiten der Mitarbeitendenvertretung trifft aber keine Aussage über die Erforderlichkeit der Kosten.

In dem Kommentar zum MVG-EKD von Joussen, Mestwerdt, Nause und Spelge wird dazu ausgeführt:

Der Dienstgeber kann die Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen gegenüber der Mitarbeitervertretung grds. nicht unter Hinweis darauf zurückweisen, es seien hierfür keine Haushaltsmittel vorhanden. Für die notwendigen Ausgaben sind die finanziellen Mittel im Haushalt des Dienstgebers aufzubringen. Die Mitarbeitervertretung ist ihrerseits verpflichtet, ihren voraussichtlichen Finanzbedarf rechtzeitig vor Aufstellung des Haushaltsplanes beim Dienstgeber geltend zu machen. Ein die Ansätze des Haushaltsplans übersteigender, unvorhersehbarer und unabweisbarer Mittelbedarf ist frühzeitig geltend zu machen. Dann ist er im Wege der über- und außerplanmäßigen Ausgaben nachzubewilligen. Andernfalls besteht keine Nachschusspflicht seitens des Dienstgebers. Im Übrigen hat sich die Mitarbeitervertretung auf die zur Verfügung gestellten Mittel einzurichten. Der Dienstgeber hat seinerseits die Mitarbeitervertretung zu benachrichtigen, wenn die zur Verfügung stehenden Mittel erschöpft sind oder dies bevorsteht. Ist eine Nachbewilligung aufgrund fehlender Mittel nicht möglich, wird sie davon Abstand nehmen müssen, bestimmte finanzielle Verpflichtungen während des Haushaltsjahres einzugehen, zB. für Schulungen. Allerdings hat der Dienstgeber seinerseits zuvor alles zu versuchen, die Mittel im Haushalt zur Verfügung zu stellen, ggf. muss er aus anderen Posi-

tionen des Haushalts Mittel übertragen. Die Verpflichtung der Mitarbeitervertretung, in bestimmten Fällen von kostenträchtigen Vorhaben Abstand zu nehmen, erstreckt sich nicht auf die Aufgaben, die nicht vermeidbar sind, ohne dass ihr die Tätigkeit unmöglich wird (z.B. Reisekosten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, die in Außenstellen tätig sind, zu den regulären Sitzungen). (JMNS/Joussen MVG-EKD § 30 Rn 37)

Welche Kosten für die Tätigkeit der Mitarbeitendenvertretung im Einzelnen erforderlich sind, kann nicht pauschal beantwortet werden. Für die Frage, ob die Mitarbeitendenvertretung Kosten als erforderlich ansehen darf, gibt es keinen eindeutigen Maßstab. Nach der Rechtsprechung muss sich die Mitarbeitendenvertretung bei der Wahrnehmung ihres Ermessens auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen der Einrichtung und der Mitarbeitendenvertretung gegeneinander abzuwägen hat.

In dem Kommentar zum MVG-EKD von Joussen, Mestwerdt, Nause, Spelge wird dazu ausgeführt:

Daraus folgt auch, dass auch die Mitarbeitervertretung das Gebot der sparsamen Bewirtschaftung der Mittel bei ihren Entscheidungen über kostenträchtige Maßnahmen berücksichtigen muss, dh sie muss die Kosten so gering wie möglich halten. ... Soweit und solange es günstigere Alternativen zur Zielerreichung gibt, sind diese im Regelfall zu nutzen.

(JMNS/Joussen MVG-EKD § 30 Rn 31)

Grds. bedarf die Mitarbeitervertretung, bei gegebener Erforderlichkeit, dann aber nicht der Zustimmung des Dienstgebers; lediglich bei außergewöhnlich kostenintensiven Maßnahmen gebietet es der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ..., vorab eine solche Ausgabe mitzuteilen. (JMNS/Joussen MVG-EKD § 30 Rn 32)

Gesetzlich geregelt und damit unumstößlich ist allerdings, dass allen Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretungen die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit innerhalb der Arbeitszeit ebenso zu gewähren ist wie die Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen bis zu vier Wochen während einer Amtszeit und deren Finanzierung. (MVG-EKD § 19)

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche ist sich der angespannten finanziellen Lage der Landeskirchen bewusst. Er weist aber darauf hin, dass eine funktionierende MAV-Arbeit gerade in diesen Zeiten unerlässlich ist und bei den anstehenden Konsolidierungen u. U. zu erwarten ist, dass mehr Arbeit auf die Mitarbeitendenvertretungen zukommen kann. Damit können höhere Kosten für die MAV- Tätigkeit verbunden sein, z. B. durch eine höhere Sitzungsfrequenz oder das Hinzuziehen von sachverständigen Personen für die MAV-Tätigkeit.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Bock
(Für die LLK)

Henning Juhl
(Für die EKvW)

Cornel Spannel
(Für den GESA)