Korrekturhinweis

Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 3. Auflage 2027
ISBN 978 3 406 83368 7

Aufgrund eines technischen Fehlers fehlt im Buch die Kommentierung zu § 6b MVG-EKD. Bitte legen Sie folgende Seiten bei S. 52 ins Buch ein.

§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbünde gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden sind die Mitarbeitenden 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.

Übersicht

	Rn.
I. Grundlegendes	1
1. Staatliche Unternehmensmitbestimmung als Vorbild	2
2. Die Frage der Übertragbarkeit auf kirchliche Unternehmen	10
3. Genese des § 6b	14
II. Vorgabe der Unternehmensmitbestimmung, Abs. 1	20
1. Adressat	21
2. Voraussetzungen	22
3. Rechtsfolge	24
III. Übertragung der Ausführung auf das EWDE, Abs. 2	28

I. Grundlegendes

Die Fragen, ob es in kirchlichen Einrichtungen eine Unternehmensmitbestimmung geben und, wenn ja, wie diese ausgestaltet sein soll, sind in der evangelischen wie auch in der katholischen Kirche schon lange umstritten. Reformforderungen gab und gibt es in beiden Kirchen (s. etwa Baumann-Czichon ZMV 2003, 10; Däggelmann ZMV 2014, 308). **1**

1. Staatliche Unternehmensmitbestimmung als Vorbild

Hintergrund war dabei stets die Unternehmensmitbestimmung im weltlichen Raum (mit einer knappen Zusammenfassung des staatlichen Unternehmensmitbestimmungsrechts gerade auch im Hinblick auf § 6b Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21). Auch dort wurde die Diskussion, ob eine Mitbestimmung der Beschäftigten nicht nur im einzelnen Betrieb vor Ort, sondern ebenfalls auf der Ebene des Unternehmens berechtigt oder gar notwendig ist, schon früh geführt. Intensiv hatte dazu vor allem eine Kommission (die sog. „Biedenkopf"-Kommission, benannt nach ihrem Sprecher *Kurt Biedenkopf*) getagt, die 1970 einen Bericht vorlegte, der den damaligen Stand der Diskussion zusammen- **2**

fasste und Vorschläge enthielt, wie die Unternehmensmitbestimmung in das deutsche Recht eingeführt werden könnte.

3 Die Kommission kam vor allem zu dem Ergebnis, dass die **Mitbestimmung** der Beschäftigten in den Organen eines jeweiligen Unternehmens nicht nur politisch gefordert und historisch gegeben, sondern auch **sachlich notwendig** sei. Diesen Ansatz stützte diese Kommission primär auf zwei Erwägungen. Zum einen wurde herausgestellt, dass das Arbeitsverhältnis einen besonderen rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Charakter habe, der durch den Arbeitsvertrag, die organisatorische Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb, die Verfügung über dessen Arbeitskraft und die damit verbundene, dem Arbeitsverhältnis eigene Autoritätsbeziehung gestaltet werde. Zum anderen betonte die Kommission die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Unternehmen, die durch das Arbeitsverhältnis begründet werde und ihre konkrete Ausgestaltung durch den Beitrag erfahre, den der Arbeitnehmer im Unternehmen zur Verwirklichung des Zwecks der Organisation entsprechend der unternehmerischen Planung und unter einheitlicher Organisationsgewalt leiste (BT-Drs. VI/334, Teil IV A. I 1).

4 Als **wichtige Argumente** für die Einführung einer Mitbestimmung auch auf Unternehmensebene wurden zudem die Berücksichtigung der Menschenwürde (der Arbeitnehmer darf nicht Objekt unternehmerischer Entscheidungen sein), die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit sowie die Demokratisierung der Wirtschaft genannt (dazu Apel BB 1970, 623).

5 Das zentrale **Ziel der Unternehmensmitbestimmung** ist es letztlich, der Belegschaft ein Mitspracherecht auf Unternehmensebene durch Beteiligung an wichtigen unternehmerischen Planungen und Entscheidungen zu sichern. Das soll durch die Auswahl und Kontrolle der Unternehmensleitung sowie die Mitgestaltung der Unternehmenspolitik in ihren wesentlichen Grundzügen erfolgen. Diese Mitsprache wird verwirklicht durch eine Beteiligung an den Entscheidungsprozessen innerhalb der Aufsichtsorgane der Unternehmen. Damit soll vor allem im Wege der Einwirkungsmöglichkeit im Aufsichtsrat die Akzeptanz der Belegschaft für unternehmenspolitische Entscheidungen gesteigert werden (Wiszkocsill ZMV 2023, 186).

6 Zur Erreichung dieser Ziele wurde im weltlichen Bereich ein **System** etabliert, nach dem die Arbeitnehmer nicht nur Einfluss auf das betriebliche Geschehen im Wege des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) erhielten, sondern auch auf die Unternehmenspolitik.

7 Die Mitbestimmung der Beschäftigten erfolgt somit auf **zwei Ebenen:** Die Betriebsverfassung beteiligt die Arbeitnehmer vor allem an Entscheidungen auf der betrieblichen Ebene. Man kann auch formulieren, dass das Betriebsverfassungsrecht – wie das Arbeitsrecht insgesamt – überwiegend betriebsbezogen ist. Beispielsweise erfolgt die Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG durch den Betriebsrat. Seine Rechte in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG umfassen etwa die betriebliche Lohngestaltung. Demgegenüber ist das Unternehmensmitbestimmungsrecht unternehmensbezogen. Diese Beteiligung richtet sich nicht auf die „betrieblichen", sondern auf die unternehmerischen Entscheidungen. Auf seiner Grundlage sind die Beschäftigten an Entscheidungen beteiligt, die in den Unternehmensorganen – primär im Aufsichtsrat – getroffen werden. Daraus folgt, dass diese Ebene der Mitbestimmung, also diejenige im Unternehmen, den Vertretern der Arbeitnehmer die Teilhabe am Prozess der unternehmerischen Planung und Entscheidung gewährt (Joussen ZMV 2018, 287).

8 Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist im säkularen Bereich **in verschiedenen Gesetzen** geregelt, bedeutsam sind vor allem das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) einerseits sowie das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) andererseits (näher hierzu Wiszkocsill ZMV 2023, 186). Beide Gesetze sehen in § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG bzw. § 1

Abs. 2 S. 2 DrittelbG Bereichsausnahmen für die Kirchen und ihre Einrichtungen vor. Es geht dabei jeweils um eine Mitwirkung der Beschäftigten durch Vertreter im Aufsichtsrat, der unter anderem die Geschäftsführung überwacht, die Gesellschaft in bestimmten Fällen vertritt und die Geschäftsführung (also den Vorstand oder den Geschäftsführer) bestellt und abberuft. Zudem hat der Aufsichtsrat Informations- und Einsichtsrechte in die Bücher der Gesellschaft. Schließlich erteilt der Aufsichtsrat dem Abschlussprüfer den gesetzlichen Prüfungsauftrag.

Verfassungsrechtlich wurde die Unternehmensmitbestimmung durch die Rechtsprechung des BVerfG, vor allem im wegweisenden Mitbestimmungsurteil, abgesichert. Das Gericht sah in den staatlichen Regelungen insbesondere keinen Verstoß gegen Art. 14 GG bzw. Art. 12 GG (BVerfG 1.3.1979 – 1 BvR 532/77, BeckRS 1979, 106452). Keines der betroffenen Rechte wird damit durch die Mitbestimmungsregelungen unverhältnismäßig eingeschränkt. **9**

2. Die Frage der Übertragbarkeit auf kirchliche Unternehmen

Die **Übertragbarkeit** der Argumente für die Einführung einer Mitbestimmung im staatlichen Bereich auf kirchliche Unternehmen ist bis heute umstritten (zu den Grundzügen der Übertragbarkeit und des Streits hierum Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21). **10**

Gegen die Einführung wird grundsätzlich eingewandt, die Unternehmensmitbestimmung in der Wirtschaft stelle einen Ausgleich zum Gegensatz von Kapital und Arbeit dar. Dieser Gegensatz existiere aber im diakonischen Bereich nicht (vgl. Mälzer ZMV 2023, 119). Auch wurden Probleme angeführt, die sich daraus ergeben könnten, dass auf diese Weise MAV-Vertreter, wenn sie Mitglied im Aufsichtsrat würden, auch über Leitungspersonen mitbestimmen könnten, die vom Aufsichtsrat berufen würden. Hier wurden Interessenkollisionen befürchtet, gerade im Hinblick auf mögliche Verletzungen von Schweigepflichten. **11**

Doch wurden auch **Argumente für eine Übertragbarkeit** vorgebracht. Diese beruhten auf unternehmenspolitischen, ökonomischen und ethischen Gründen. Ökonomisch sei zu beachten, dass mitbestimmte Unternehmen erfolgreicher seien als nicht mitbestimmte. Ethisch sei zu bedenken, dass die Unternehmensmitbestimmung auf zwei zentralen normativen Überzeugungen beruhe, die auch für kirchliche Einrichtungen auf dem Sozialmarkt gälten: Mitbestimmung sei Ausdruck der menschlichen Würde und begrenze einseitige Machtausübung (Segbers ZMV 2017, 2). **12**

Und so gab es immer wieder **Versuche,** die Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen einzuführen. Die Deutsche Bischofskonferenz hatte in diesem Zusammenhang bei der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Diensts 2022 einen **Prüfauftrag** erteilt. Danach „wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können“ (Bischöfliche Erläuterungen, IX Ziff. 3). Der Prüfauftrag ist jedoch bis heute nicht umgesetzt. **13**

3. Genese des § 6b

Diese Argumente waren auf kirchlicher Seite zwar bekannt und wurden auch positiv gewürdigt (vgl. nur das **gemeinsame Sozialwort** von EKD und Bischofskonferenz, Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, 1997, etwa Rn. 143), man folgte ihnen jedoch für die eigenen **14**

Unternehmen nicht. Der staatliche Gesetzgeber hatte die Kirchen aus dem Anwendungsbereich der Unternehmensmitbestimmung herausgenommen. Und anders als für die Betriebsverfassung, wo die Herausnahme aus dem BetrVG letztlich mit der Erwartung verbunden war, dass die Kirchen ein vergleichbares eigenes Mitbestimmungsrecht schaffen würden (Joussen ZMV-Sonderheft zur Fachtagung in Eichstätt 2011, 20), existierte eine solche Erwartung für die Mitbestimmung auf Unternehmensebene nicht.

15 Als **2013** das MVG-EKD neu verabschiedet wurde (ausführlich zur Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie Kruttschnitt KuR 2025, 164), war zunächst in § 23b eine Regelung über die Mitwirkungsmöglichkeiten von Beschäftigten auch in Leitungs- bzw. Aufsichtsgremien vorgesehen. Dieser Vorschlag wurde zwar im Ergebnis nicht in das Gesetz aufgenommen, da die Widerstände zu groß waren. Immerhin hatten die Diskussionen aber dazu geführt, dass der Rat der EKD das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) – die Dachorganisation der evangelischen Hilfswerke „Diakonie Deutschland", „Brot für die Welt" und „Diakonie Katastrophenhilfe" – gebeten hatte, in einer Richtlinie den größeren diakonischen Einrichtungen nahezulegen, „den Mitarbeitervertretungen Mitwirkungsmöglichkeiten in den Aufsichtsorganen der Einrichtungen einzuräumen und dafür konkrete Vorschläge zu unterbreiten" (so die entsprechende Ratsvorlage).

16 Dieser Bitte war das EWDE **2017** nachgekommen. Am 12.10.2017 hat seine Mitgliederversammlung, die „Konferenz Diakonie und Entwicklung", eine sog. „Verbandsempfehlung für eine Regelung zur Ermöglichung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen" erlassen (s. den Wortlaut bei Fey ZMV 2017, 322). Zuvor war drei Jahre intensiv über die Regelungen in einer Arbeitsgruppe gerungen worden, in der Vertreterinnen und Vertreter der Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse der Mitarbeitendenvertretungen in der Diakonie, diakonischer Unternehmen und des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V. mitgewirkt haben.

17 Zwar wurde die **Verbandsempfehlung** von den diakonischen Unternehmen kaum umgesetzt (Fey/Rehren, EL Januar 2026, § 6b Rn. 1). Aber immerhin das EWDE hielt sich an seine eigene Empfehlung: Auf seiner Mitgliederversammlung wurde im Oktober 2018 auf Antrag des Aufsichtsrats und des Vorstands eine Änderung der Satzung beschlossen, die zur Einführung einer Unternehmensmitbestimmung auf der Ebene des EWDE führte. Die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder wurde von 20 auf 22 erhöht; es kamen zu den bereits vorhandenen 20 Mitgliedern zwei Vertreter der Beschäftigten hinzu. Diese wurden von der Gesamt-MAV des Vereins entsandt, mussten ihr aber nicht angehören. Diese beiden Mitglieder hatten dieselben Rechte und Pflichten wie alle anderen Mitglieder des Aufsichtsrats.

18 Galt diese Regelung zunächst nur für den Dachverband, sollte dies **2023** von der Synode der EKD ausgeweitet werden. Nach dem vom Rat der EKD in die Synodenberatung eingebrachten **Entwurf eines Kirchengesetzes** (Drs. X/1 zur vierten Tagung der 13. Synode der EKD, Vorlage des Rates der EKD gem. Art. 26a Abs. 1 GO.EKD) sollte die MAV in diakonischen Einrichtungen mit in der Regel mehr als 500 Mitarbeitenden das Recht erhalten, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in das Aufsichtsorgan der Einrichtung (zB Aufsichtsrat, Kuratorium, Verwaltungsrat) zu entsenden. Bestehe das Aufsichtsorgan aus mehr als acht Mitgliedern, sollte die MAV nach den Vorstellungen des Rats zwei Mitarbeitende entsenden können. Damit griff der Rat die Erwägungen aus dem Jahr 2013 wieder auf. Ihm war zudem bewusst, dass die Regelung weitreichender war als die Bestimmungen im staatlichen Bereich, wo die Mitbestimmung erst ab in der Regel mehr als 500, 1.000 bzw. 2.000 Beschäftigten greife (Begründung zur Novelle S. 2).

19 Doch im Laufe der Beratungen der Synode wurde dieser Vorschlag ohnehin gestrichen. Vielmehr wurde allein (als **„kirchengesetzlicher Anker"**, Fey/Rehren, EL Januar

2026, § 6b Rn. 1) die nun in § 6b enthaltene Verpflichtung des EWDE aufgenommen, eine verbindliche Regelung zur Unternehmensmitbestimmung zu erlassen und dafür Sorge zu tragen, dass diese bis Ende 2028 in den größeren diakonischen Einrichtungen auch umgesetzt werde (Fey ZMV 2024, 2). Die 13. Synode hat auf ihrer vierten Tagung im November und Dezember 2023 die nun vorliegende Fassung des § 6b in dem „Kirchengesetz zur Änderung des MVG-EKD und zur Änderung weiterer Regelungen (MVG-Änderungsgesetz 2023)" beschlossen (ABl. EKD 2023, 160).

II. Vorgabe der Unternehmensmitbestimmung, Abs. 1

Absatz 1 enthält die zentrale, allerdings lediglich **abgeschwächte Pflicht** zur Einführung einer Unternehmensmitbestimmung. Abgeschwächt ist sie, weil der Gesetzgeber eine erstmalige Einführung nicht vorschreibt, sondern lediglich vorgibt, dass in Fällen, in denen ein Aufsichtsorgan vorhanden ist, Mitarbeitende zu beteiligen sind. Es fehlt damit zudem an der Ausgestaltung einer ggf. durchzuführenden Mitbestimmung. Die letztgenannte Lücke ist nach Absatz 2 dem EWDE zur Ausfüllung überlassen. **20**

1. Adressat

Adressaten der Verpflichtung sind ausschließlich diakonische Einrichtungen. Der Begriff der Einrichtung ist in Absatz 1 legaldefiniert mit „Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbünde gemäß § 6a Absatz 1" (s. Kommentierungen dort; zu Grenzfällen im Hinblick auf den ebenfalls in Bezug genommenen § 3 Abs. 2 eingehend Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (24), die dafür plädieren, entgegen dem weiten Wortlaut lediglich § 3 Abs. 1 in Bezug zu nehmen). Schon der Wortlaut spricht in diesem Zusammenhang dafür, dass Aufsichtsorgane, die möglicherweise auch in verfasst-kirchlichen Strukturen vorhanden sind, nicht zur Aufnahme Beschäftigter in diese Gremien verpflichtet sind, selbst wenn dort diakonische Arbeit erbracht wird. Nicht anders kann auch in systematischer Hinsicht ausgelegt werden, da Absatz 2 dem EWDE die Pflicht zur näheren Ausgestaltung der Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung überträgt. Umgekehrt enthält Absatz 1 keine Beschränkung auf bestimmte Unternehmensformen, wie dies aus dem staatlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht bekannt ist. Daher sind nicht nur bestimmte Gesellschaften erfasst, sondern beispielsweise auch Vereine und Stiftungen, solange sie Mitglieder eines Diakonischen Werkes sind. **21**

2. Voraussetzungen

Erste Voraussetzung für eine Pflicht zur Beteiligung der Beschäftigten ist das Bestehen eines **Aufsichtsorgans.** Ein solches muss also bereits gebildet sein. Eine Pflicht zur Schaffung eines Aufsichtsgremiums enthält Absatz 1 gerade nicht. Die dem staatlichen Recht zu entnehmende Unterscheidung zwischen Gesellschaften, die verpflichtend ein Aufsichtsgremium zu bilden haben (§ 30 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 DrittelbG, § 6 Abs. 1 MitbestG), und solchen Rechtsformen, bei denen fakultativ ein Aufsichtsgremium gebildet werden kann, kennt § 6b mithin nicht. Infolgedessen kann ein lediglich fakultativ gebildetes Aufsichtsgremium auch unter Geltung des § 6b wieder abgeschafft werden. **22**

Zweite Voraussetzung für eine einzuführende Unternehmensmitbestimmung ist eine bestimmte Beschäftigtenzahl. Die Pflicht gilt nur für diakonische Einrichtungen **„ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden".** Sind somit 500 Menschen beschäftigt, greift die Pflicht; nicht erst ab 501. Die nicht-amtliche Begründung spricht (fälschlicherweise) von „mehr als regelmäßig 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern". Das findet sich so nicht **23**

im Normtext des § 6b Abs. 1 MVG-EKD. Insofern wird hier ein Unterschied etwa zu § 1 Abs. 1 Nr. 1 DrittelbG deutlich, der von „in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern" spricht. Auf einen bestimmten Stichtag ist für die Größenermittlung nicht zurückzugreifen. Es kommt vielmehr, wie etwa bei § 5 Abs. 1 oder § 8 Abs. 1 MVG-EKD, auf die Zahl der regelmäßig in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeitenden an (so auch Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (24)). Für die Größenermittlung ist damit auf einen Durchschnitt in der Vergangenheit zusammen mit einer Prognose für die bevorstehende Zeit abzustellen. Genaueres lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Nachvollziehbar wird vorgeschlagen, wie im staatlichen Recht auf einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten abzustellen (Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (24)).

3. Rechtsfolge

24 Sind die beiden Voraussetzungen erfüllt, ergibt sich als **Rechtsfolge,** dass die Mitarbeitenden durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen sind.

25 Die Beteiligung erfolgt dem Wortlaut des Absatz 1 zufolge durch eine **Vertretung.** Damit unterscheidet sich die Formulierung des Gesetzes von anderen Vorschriften in der Unternehmensmitbestimmung und vor allem auch von der Formulierung des Entwurfs (Drs. X/1 zur vierten Tagung der 13. Synode der EKD, Vorlage des Rates der EKD gem. Art. 26a Abs. 1 GO.EKD). Dort war noch von einer Entsendung durch die MAV bzw. die Gesamtmitarbeitendenvertretung die Rede. Die weite Formulierung „Vertretung" ist unglücklich. Sie könnte darauf hinweisen, dass eine Beteiligung auch anders als durch eine Mitarbeit im Aufsichtsgremium erfolgen könnte (das scheinen Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (24) zu meinen). Doch die Beteiligung „an den Aufgaben des Aufsichtsorgans" kann nicht anders als auf dem Weg der Mitwirkung in diesem Gremium erfolgen. Die weite Formulierung „durch Vertretung" und der Verzicht auf „Entsendung" ist daher so zu verstehen, dass die Einzelheiten der Art und Weise, wie die Mitarbeitendenvertreter in das Aufsichtsorgan gelangen, der Ausgestaltung iSd Absatzes 2 überlassen bleibt. Die Entsendung durch die MAV/Gesamt-MAV, die schon zuvor praktiziert wurde, ist insofern jedenfalls ein dem Absatz 1 entsprechender Weg. Genauso denkbar ist aber bspw., dass die Mitarbeitendenvertreter von allen Mitarbeitenden gewählt werden.

26 **Inhaltliche Vorgaben** an die Qualifikation der Vertreter macht Absatz 1 nicht. Zum Teil wird aber mit Blick auf die Dienstgemeinschaft verlangt, die Vertreter müssten Mitarbeitende sein, die der Dienststelle angehören (Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (24)). Das wird damit begründet, der KGH.EKD (25.8.2014 – II-0124/W10-14, BeckRS 2014, 73579) habe betont, die Dienstgemeinschaft bestehe nur zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitenden, die der Dienststelle angehörten. Insofern sei ausgeschlossen, dass etwa externe Gewerkschaftsfunktionäre Vertreter iSd § 6b seien. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Schon der Wortlaut des Absatz 1 gibt dies nicht her. Auch ist der Rekurs auf den schwammigen Begriff der Dienstgemeinschaft nicht hilfreich. Selbst wenn man ihn heranzieht, macht die Präambel des MVG-EKD deutlich, dass es bei ihm um die Aufgabenerbringung in der Einrichtung geht, die in dieser Gemeinschaft erfolgt. Nicht erfasst ist hingegen die Kontrolltätigkeit. So ist etwa auch unbestritten, dass die Wirtschaftsprüfung extern angesiedelt ist. Daher können auch externe Mitglieder die Mitarbeitenden vertreten.

27 Die Vertreter sind **an den Aufgaben des Aufsichtsorgans** zu beteiligen. Daraus folgt, dass sie wie die anderen Mitglieder des Organs zu behandeln sind, also mit Sitz und Stimme einzubeziehen sind (aA Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (25); Kraus/Neuhoff ZAT 2024, 115). Anders wäre die Intention des Gesetzes nicht adäquat umzusetzen. Es genügt insbesondere nicht, sie lediglich über die Vorgänge im Aufsichts-

organ zu informieren. Allenfalls staatliche, zwingend zu beachtende Gesetze können hier Grenzen ziehen, etwa im Vereinsrecht (dazu Andelewski/Kellermann ZAT 2024, 21 (25); Achilles ZevKR 2024, 22).

III. Übertragung der Ausführung auf das EWDE, Abs. 2

Absatz 2 überträgt die nähere **Ausgestaltung** der Unternehmensmitbestimmung dem EWDE, das für die verbindliche verbandliche Regelung eine Umsetzungsfrist bis zum 31. Dezember 2028 einräumen darf. **28**

Die Satzung des EWDE sieht für eine solche verbindliche Regelung ausschließlich das Instrument der **Rahmenbestimmung** nach § 6 Abs. 5 vor (zu deren Rechtscharakter Kruttschnitt KuR 2025, 164). Die Konferenz für die Diakonie und Entwicklung als zuständiges Organ hat auf ihrer Sitzung am 17.10.2024 insofern die „Rahmenbestimmung Unternehmensmitbestimmung" verabschiedet. Diese hat die vorherige Verbandsempfehlung vom 12.10.2017 abgelöst. **29**

Nach **Ziffer 1** der Bestimmung werden ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden in einer Diakonischen Einrichtung (Dienststellen gem. § 3 Abs. 1 MVG-EKD) die Mitarbeitenden durch eine Vertretung im Aufsichtsorgan an den Aufgaben dieses Gremiums beteiligt, sofern ein solches gebildet ist und sofern nicht vorrangiges Recht entgegensteht. Damit greift die Rahmenbestimmung den Wortlaut des § 6b Abs. 1 auf, ergänzt ihn allerdings um den Verweis auf entgegenstehendes staatliches Recht (zu dieser Einschränkung eingehend Kruttschnitt KuR 2025, 164). Bei einem Dienststellenverbund iSd § 6a Abs. 1 MVG-EKD erfolgt die Beteiligung auf Ebene der einheitlichen und beherrschenden Einrichtung. **30**

Die Rahmenbestimmung gibt in **Ziffer 2** vor, dass in Aufsichtsorganen eine **Entsendung** erfolgt. Damit ist die Frage, ob eine andere Form der Beteiligung erfolgt, zumindest auf dieser Regelungsebene entschieden. In die Aufsichtsorgane diakonischer Einrichtungen (Dienststellen gem. § 3 Abs. 1 MVG-EKD bzw. Dienststellenverbünde gem. § 6a Abs. 1 MVG-EKD), denen mehr als acht Personen angehören, werden nach Vorgaben der Rahmenbestimmung zwei zusätzliche Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden, die in der Einrichtung bzw. in Einrichtungen des Dienststellenverbundes beschäftigt sind, entsandt. Bei einer Größe von bis zu acht Personen erfolgt die Vertretung durch eine zusätzliche Vertreterin oder einen zusätzlichen Vertreter der Mitarbeitenden. Die Entsendung erfolgt durch die jeweilige MAV oder, soweit sie besteht, durch die Gesamtmitarbeitendenvertretung. Die Vorgabe der Rahmenbestimmung, die eine Entsendung allein von Mitarbeitenden der Einrichtung vorgibt, ist nach der hier vertretenen Auffassung (s. → Rn. 26) zu eng. **31**

Ziffer 3 der Rahmenbestimmung enthält **Rechte und Pflichten der Mitarbeitendenvertreter** und bestimmt, dass sie denen der übrigen Mitglieder entsprechen. Zudem erhalten die Mitarbeitendenvertreter einen Freistellungsanspruch „zur Durchführung ihrer jeweiligen Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsorgans". Die Tätigkeit wird wie die Arbeit in der MAV als Ehrenamt eingeordnet. Die entsprechenden Regelungen sind daher in gleicher Weise auch hier anzuwenden, das gilt ebenso für die Bestimmungen zum Schutz der Tätigkeit und zur Schweigepflicht bzw. zum Datenschutz (§§ 21, 22 MVG-EKD). **32**

Die Regelungen der Rahmenbestimmung sind ihrer Ziffer 4.2 zufolge bis zum 31.12.2028 **umzusetzen.** Unternehmen, die bereits auf Grundlage der Verbandsempfehlung aus dem Jahr 2017 Regelungen zur Mitbestimmung eingeführt hatten, können diese beibehalten. Sie genießen nach Einschätzung des EWDE Bestandsschutz. **33**