

■ ARBEITSRECHT

Werner Negwer, Osnabrück

Marc Riede, Freiburg i.Br.*

Die geplante Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung im Bereich der katholischen Kirche

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit dem Regelungsentwurf zur Änderung der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung in der Fassung vom 27.03.2017. Dabei werden zunächst die Geschichte der Neuregelung sowie die wichtigsten geplanten Änderungen vorgestellt. Im Fokus der MAVO-Novellierung stehen zudem die grundlegend überarbeitete Bestimmung über die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung sowie die Überarbeitung der Vorschriften zu den Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

1 Geschichte der Novellierung

Ausgangspunkt der derzeit laufenden MAVO-Novellierung war die Tätigkeit der Arbeitsgruppe Unternehmensmitbestimmung. Diese Arbeitsgruppe arbeitete von Juni 2012 bis September 2014 im Auftrag des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD). Aus dem Zwischenbericht dieser Arbeitsgruppe wurde von den Bischöfen der Rückschluss gezogen, dass die Zeit für eine Unternehmensmitbestimmung noch nicht reif ist. Man war der Auffassung, dass vorher einige Zwischenschritte stattfinden müssen. Der VDD setzte daher im Herbst 2015 eine Arbeitsgruppe zur MAVO-Novellierung ein, die von September 2015 bis Januar 2017 in zwölf Sitzungen nach Festlegung der möglichen Veränderungen Vorschläge zur Einarbeitung in die MAVO ausarbeitete. Inhaltlich ging es dabei nach den vorausgegangenen Überlegungen zur Unternehmensmitbestimmung um den Einrichtungsbegriff, die Stärkung der Beteiligungsrechte der Mitarbeiter/innen in Einrichtungen und Einrichtungsverbänden sowie den zweistufigen Ausbau von Repräsentationsgremien.

Damit stand der eng umrissene Themenkatalog für die Novellierung im Prinzip fest:

- § 1a Abs. 2 MAVO: Bildung von Mitarbeitervertretungen,
- § 24 MAVO: Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung,
- § 27a MAVO: Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Hinzu kam dann noch das Thema „Leiharbeitnehmer“, angestoßen durch die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitzählen von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten und die darauf basierende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Nachdem die Arbeitsgruppe einen Entwurf zur Novellierung bis zum September 2016 erarbeitet hatte, gab es Gelegenheit, zu diesem Entwurf Stellung zu nehmen.¹ In einer Reihe von Stellungnahmen² wurden neben grundsätzlicher Zustimmung auch zahlreiche Bedenken gegen das „ob“ und „wie“ der Reform geäußert. Nachdem aufgrund der Stellungnahmen einige Änderungen im Detail in den Novellierungsentwurf aufgenommen worden waren, hat sich im März 2017 der Verbandsausschuss des VDD mit dem Thema befasst, bevor im Mai 2017 der Verwaltungsrat des VDD und die Bischöfliche Arbeitsgruppe

zum kirchlichen Arbeitsrecht klären werden, ob und in welcher Form die Novelle der Bischofskonferenz im Juni 2017 zur Umsetzung vorgeschlagen werden wird.

2 Die wichtigsten geplanten Änderungen

2.1 Einrichtungsbegriff

§ 1a Abs. 2 MAVO-E

Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, entscheidet die Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen.

Die vorgeschlagene Neuregelung sieht neben dem Wegfall der Genehmigung durch den Ordinarius vor, die Änderung des Einrichtungsbegriffs unter einen Zustimmungsvorbehalt der Mitarbeitervertretung zu stellen. Auf diese Weise soll die Einbindung der Mitarbeitervertretungen, ähnlich wie im Anwendungsbereich des BetrVG bzw. des MVG.EKD,³ geregelt werden. Gleichzeitig wird in § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO klargestellt, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern kann, wenn die Regelung missbräuchlich ist. Faktisch wird damit die Darlegungs- und Beweislast für die Zulässigkeit der Regelung von der Mitarbeitervertretung auf den Rechtsträger verlagert.

* Werner Negwer ist Justiziar beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.; Marc Riede ist Referent für Arbeitsrecht und Tarifpolitik bei der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite des Deutschen Caritasverbandes e. V. in Freiburg i.Br.

1 Vorausgegangen war eine gutachterliche Stellungnahme von Prof. Dr. Jacob Joussen vom 08.08.2016.

2 Stellungnahmen erfolgten u. a. durch: Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU), Mitarbeiterseite im Arbeitsrechtsausschuss (ARA), Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (BAG-MAV), Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Deutschen Caritasverbandes e. V., DOK Deutsche Ordensobernkonzern e. V., Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e. V. (KKVD), jüngst noch Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V. (CBP).

3 Vgl. § 3 Abs. 2 MVG.EKD; § 3 BetrVG.

§ 1a MAVO beinhaltet ein Regel-Ausnahme-Prinzip. Die Bildung von Mitarbeitervertretungen ist gemäß § 1a Abs. 1 MAVO grundsätzlich Pflicht. Dabei gilt das Grundprinzip „eine Einrichtung – eine Mitarbeitervertretung“. Anknüpfungspunkt ist also die Einrichtung.

Nach der Rechtsprechung ist eine Einrichtung oder ein Betrieb eine organisatorische Einheit, innerhalb derer mit Hilfe von sächlichen oder immateriellen Mitteln arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt werden. Wesentlich ist also der gezielte Einsatz von Mitteln zu einem arbeitstechnischen Zweck unter einheitlicher Leitung. Maßgeblich für die Frage der Selbständigkeit der Einrichtung ist der einheitliche Leitungsapparat mit Arbeitgeberfunktion. Der Dienstgeber kann nur durch die tatsächliche Verlagerung oder Veränderung des Leitungsapparates Einfluss auf die Bildung der Interessenvertretung nehmen.

§ 1a Abs. 2 MAVO in der bisherigen Fassung stellte eine Durchbrechung dieses Ordnungsprinzips dar, weil die Norm – unter Beibehaltung des bisherigen Leitungsapparates – eine Veränderung in der Mitarbeitervertretungsstruktur ermöglichte. Dies bleibt aber vom Grundsatz her auch bei dem Reformvorschlag erhalten.

§ 1a Abs. 2 MAVO dient der Klarheit, wenn aufgrund der Abgrenzungsschwierigkeiten bei Leitungsfunktionen zwischen Träger und Einrichtung Auslegungsprobleme bestehen. Aber es muss gewährleistet sein, dass Mitarbeitervertretung tatsächlich in sinnvoller Einheit möglich ist. Sowohl nach der bisherigen Regelung als auch nach dem Änderungsentwurf ist der Dienstgeber also berechtigt zu regeln, was als Dienststelle, Einrichtung oder sonstige selbständig geführte Stelle gilt. Das folgt aus seinem Organisationsrecht. Das Organisationsrecht umfasst das Recht, die interne Einrichtungsorganisation und die einrichtungsinternen Abläufe von Entscheidungsprozessen und Leitungsaufgaben nach eigenem Ermessen auszugestalten. Die aufgrund des eingeräumten Ermessens und der Organisationshoheit getroffenen Regelungen dürfen allerdings nicht rechtsmissbräuchlich sein. Dazu passt die nun beabsichtigte Beweislastverteilung nicht. Wer den Rechtsmissbrauch einwendet, muss diesen beweisen. Die Reformregelung sieht jedoch vor, dass der Rechtsmissbrauch von der Mitarbeiterseite eingewendet wird und der Dienstgeber sich entlasten muss. Die Ausgestaltung der Regelung suggeriert nicht nur, dass es häufig zu Missbrauchsfällen kommt, sondern die Beweislastverteilung schränkt auch die Ermessensentscheidung und die Organisationshoheit unangemessen ein. Dieser Reformschritt ist insbesondere auch deswegen nicht nachvollziehbar, weil sich die bisherige Praxis der Regelung und die gerichtliche Überprüfbarkeit ihrer Anwendung durchaus bewährt haben.⁴ Allein die Tatsache eines in der Vergangenheit aufgetretenen Klärungsbedarfs vor der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit kann kein Argument für die Veränderung sein, weil ja durch die erwähnten Entscheidungen der rechtliche Rahmen des Einrichtungsbegriffs zunehmend weiter geklärt worden ist.

2.2 Rechte von Leiharbeitnehmern

Im Zusammenhang mit der Erweiterung der Rechte von Leiharbeitnehmern sieht die Reform drei wesentliche Kernänderungen mit entsprechenden Folgeänderungen in der Ordnung vor.

2.2.1 Aktives Wahlrecht – auch – beim kirchlichen Entleiher

§ 7 Abs. 2a MAVO-E

Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind wahlberechtigt, wenn sie länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden.

Personen, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einer kirchlichen Einrichtung tätig sind, sind nach der vorgeschlagenen Neuregelung zwar weiterhin keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO,⁵ weil der Vertragsarbeitgeber des Leiharbeitnehmers der Verleiher ist. Wenn Leiharbeitnehmer aber künftig länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erhalten sie das aktive Wahlrecht – auch – beim kirchlichen Entleiher und werden diesbezüglich „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichgestellt.

Die geplante Änderung wird an der Rechtsprechung und den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.04.2017 festgemacht. Da hätte es eigentlich nahegelegen, das aktive Wahlrecht an den neun Monaten auszurichten, die für den „Equal Pay“-Grundsatz gelten, wenn ein Zeitarbeitsvertrag angewendet wird, und der Zeitarbeitnehmer ununterbrochen an denselben Kunden überlassen wird. Warum hier eine kürzere Frist gewählt wurde, ist nicht nachvollziehbar. Ein Schutzbedürfnis für den Leiharbeitnehmer entsteht erst bei einer längeren Zeit im Einsatzbetrieb. Der Gesetzgeber sieht zumindest für die Frage des „Equal Pay“ das Schutzbedürfnis erst ab neun Monaten als gegeben an. Es hätte daher nahegelegen, dies für das aktive Wahlrecht ebenso zu regeln.

Für den kirchlichen Bereich verschärft sich die Situation noch dadurch, dass Arbeitnehmerüberlassung ohnehin im Grundsatz auf die Dauer von sechs Monaten begrenzt ist.⁶ Während nach der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Arbeitnehmerüberlassung nun bis zu 18 Monaten bzw. 24 Monaten erfolgen kann, gebietet die im kirchlichen Bereich avisierte kurze Verweildauer im Einsatzbetrieb jedenfalls keine Aufspaltung der Dienstgeberfunktion.

2.2.2 Definition der Einstellung

§ 34 Abs. 1 MAVO-E

Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 S. 2).

Die Neufassung folgt der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und Bundesverwaltungsgerichts, wonach die

4 Siehe z. B. auch Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 27.04.2012, M 01/2012; Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 28.11.2014, M 08/2014; Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 20.02.2015, M 11/2014.

5 Vgl. § 3 Abs. 2 MVG.EKD; § 3 BetrVG.

6 Vgl. das Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO.

„Einstellung“ im Sinne der Norm nicht zwingend die Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses voraussetzt.⁷ Nach dieser Judikatur ist die Eingliederung maßgeblich und nicht die Natur des Rechtsverhältnisses, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen.⁸ Die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwendete Umschreibung des Eingliederungsbegriffs wird als Legaldefinition des Einstellungsbegriffs neu in die Norm aufgenommen.⁹ Um keine Zweifel aufkommen zu lassen, wird dann in Satz 3 nochmals klargestellt, dass auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden, im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zustimmungspflichtig ist.

2.3 Mitzählen von Leiharbeitnehmern und Anpassung der Schwellenwerte

2.3.1 Mitzählen von Leiharbeitnehmern

Durch eine Umstellung des Begriffs „Mitarbeiter“ auf „Wahlberechtigte“ werden nun bei allen Schwellenwerten Leiharbeitnehmer mitgezählt. Begründet wird dies damit, dass die Mitarbeitervertretung ihre Aufgaben nicht nur für die Stammarbeitnehmer der Einrichtung wahrnimmt, sondern grundsätzlich auch für die im Entleiherbetrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer. Der staatliche Gesetzgeber hat die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitzählen von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten im Entleiherbetrieb in der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bereits aufgegriffen.¹⁰ Dies soll nun auch in der MAVO abgebildet werden.

2.3.2 Änderung der Schwellenwerte

In der MAVO-Novelle wurde aber nicht nur die Zählweise bei den Schwellenwerten geändert, sondern die Schwellenwerte selbst wurden auch angepasst.

§ 6 Abs. 2 MAVO-E

Vorher war die Größe der Mitarbeitervertretung auf 15 Mitglieder ab 1.001 Wahlberechtigte begrenzt. Die Neuregelung sieht vor, dass in Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder erhöht.

§ 15 Abs. 3 MAVO-E

Hier wurde eine zusätzliche Stufe mit 1.500 Wahlberechtigten und sechs für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten freigestellten Mitarbeitervertreter eingeführt. Zusätzlich erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

Die Änderungen werden damit begründet, dass es auch im kirchlichen Bereich immer größere Einrichtungen und konzernähnliche Strukturen gibt. Diese Erweiterungen bedeuten allerdings für Dienstgeber massive Kostenbelastungen. Wenn man es schon für notwendig erachtet, dass die Größe der Mitarbeitervertretung und die Zahl der Freistellungen nicht weiter gedeckelt, sondern nach oben geöffnet werden, sollte man zumindest über eine Anpassung der Größenordnungen nachdenken.

Bei einem Blick in den evangelischen Bereich zeigt sich, dass es dort in den §§ 8, 20 MVG-EKD zwar keine Deckelung nach

oben gibt, aber die Größe der Mitarbeitervertretung und der Umfang der Freistellung – bei vergleichbaren Mitarbeiterzahlen – deutlich geringer ist. Eine Orientierung an der Regelung im evangelischen Bereich wäre eine gute Möglichkeit, die notwendige Reaktion auf das Wachsen der Einrichtungen und die entstehende Kostenbelastung für die Dienstgeber in einen angemessenen Ausgleich zu bekommen. Das BetrVG enthält hier noch wesentlich weitergehende Staffelungen.¹¹

3 Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung

Die Bestimmung über die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ist grundlegend überarbeitet worden.

Nach bisherigem Recht konnte eine Gesamtmitarbeitervertretung bzw. eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nur dann gebildet werden, wenn der Dienstgeber und alle Mitarbeitervertretungen darüber Einvernehmen erzielt haben (Einstimmigkeitsprinzip). Durch den Widerspruch einer Mitarbeitervertretung bzw. des Dienstgebers konnte die Bildung einer zweiten Mitbestimmungsebene verhindert werden.

Es wird nun vorgeschlagen, die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung von der Mehrheitsentscheidung der Mitarbeitervertretungen abhängig zu machen. Der Vorteil der Mehrheitsentscheidung ist zum einen, dass die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung nicht durch einzelne Akteure verhindert werden kann, wenn sich die Mehrheit für eine Gesamtmitarbeitervertretung ausspricht. Damit entfällt sowohl das Vetorecht des Dienstgebers als auch das der einzelnen Mitarbeitervertretung. Zum anderen wird dem Rechtsträger keine Gesamtmitarbeitervertretung oktroyiert, wenn die Mehrheit der Mitarbeitervertretungen die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ablehnt.

Voraussetzung für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung bzw. einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ist die Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen. Alternativ hierzu ist eine Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden, wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

Der Novellierungsentwurf soll den zweistufigen Ausbau von Repräsentationsgremien ermöglichen. Die bisherige Regelung der MAVO basiert auf Freiwilligkeit. Erforderlich ist das Einvernehmen aller Beteiligten. Dieses Konsensprinzip passt auch zum Gedanken der Dienstgemeinschaft. Die Gesamtmitarbeitervertretung wirkt nach § 24 Abs. 4 S. 1 MAVO a. F. in Angelegenheiten, die die Mitarbeiter aus dem Zuständigkeits-

7 BAG, Urteil vom 13.04.1994, 7 AZR 651/93, BAGE 76, 234; BVerwG, Urteil vom 18.06.2002, 6 P 12.01, NZA-RR 2003, 223.

8 BAG, Beschluss vom 02.10.2007, 1 ABR 60/06, BAGE 124, 182.

9 BAG, Beschluss vom 05.12.2012, 7 ABR 17/11, NZA 2013, 690; BAG, Beschluss vom 11.09.2001, 1 ABR 14/01, n. v.; BAG, Beschluss vom 23.06.2010, 7 ABR 1/09, BAGE 135, 26.

10 BAG, Urteil vom 18.10.2011, 1 AZR 335/10, BAGE 139, 342 zu § 111 Satz 1 BetrVG; BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 69/11, BAGE 144, 340 zu § 9 BetrVG.

11 § 9 Satz 1 BetrVG enthält enumerative Staffelungen bis 9.000 Mitarbeiter (35 Betriebsratsmitglieder) und sieht bei Überschreitung dieser Zahl für je angefangene weitere 3.000 Mitarbeiter je zwei weitere Betriebsratsmitglieder vor.

bereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen, mit. Damit soll erreicht werden, dass eine für alle Mitarbeiter erforderliche Maßnahme einheitlich geregelt wird, denn mehrere Mitarbeitervertretungen können auch unterschiedliche Interessen verfolgen.

„Die Einrichtung einer Gesamtmitarbeitervertretung dient also dem Ausgleich gegenläufiger Interessen in den einzelnen Dienststellen.“¹² Wesenselement des Dritten Weges ist die konsensorientierte Lösung von Konflikten. Dem widerspricht der Reformvorschlag. Durch die vorgeschlagene Lösung können einzelne Mitarbeitervertretungen majorisiert werden. Die bisherige Lösung spiegelt den Gedanken der Dienstgemeinschaft, den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der konsensorientierten Lösungsfindung wieder. An diesen Grundprinzipien sollte festgehalten werden.

Besonders problematisch wird dies bei der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung für Rechtsträger mit mehreren Einrichtungen, bei denen die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt. Hier können durch Erreichung des vorgesehenen Quorums auch dann erweiterte Gesamtmitarbeitervertretungen erzwungen werden, wenn die einzelnen Einrichtungen bei Komplexträgern in verschiedenen Geschäftsfeldern tätig sind und inhaltlich wenige Berührungspunkte haben. Da auch die Tätigkeitsbereiche kirchlicher Einrichtungen sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen haben, ist absehbar, dass die verständliche Forderung nach gleichmäßiger Behandlung aller Mitarbeitenden einrichtungs- und rechtsträgerübergreifend an Grenzen stößt. Es wäre daher zu überlegen, ob nicht zumindest die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nur im Einvernehmen mit dem Rechtsträger möglich ist, der die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen innehat. Des Weiteren könnte überlegt werden, das notwendige Quorum auf eine Drei-Viertel-Mehrheit zu erhöhen, damit, wenn schon kein Konsens erzielt werden muss, der Beschluss von einer breiten Mehrheit getragen wird.

4 Wirtschaftliche Mitbestimmung und Wirtschaftsausschuss

Die Überarbeitung der Vorschriften zu den Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten gehört im Sinne des Prüfauftrags der Bischöflichen Arbeitsgruppe zum Kern der MAVO-Novellierung.

In § 27a MAVO-E wurde der Aufgabenkatalog erweitert. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören auch die Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden, Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes, die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen, die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen und der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen. Da es sich jedoch nur um eine beispielhafte Aufzählung handelt und auch bisher bereits eine Auffangklausel vorhanden war, geht es hier eigentlich eher um eine Konkretisierung der Aufgaben als um eine Erweiterung.

Daneben soll jedoch auch ein Wirtschaftsausschuss nach dem neuen § 27b MAVO-E eingeführt werden können. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten

mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. Unklar bleibt, was mit dem „können“ gemeint sein soll. Obliegt es der Entscheidung des Dienstgebers, einen Wirtschaftsausschuss einzurichten zu wollen oder ist seine Entscheidung an bestimmte Voraussetzungen gebunden? Hierzu verhält sich der Entwurf nicht.¹³

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Informations- und Beratungsgremium. Die Bildung des Wirtschaftsausschusses setzt voraus, dass im Einrichtungsverbund mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt werden und eine Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung vorhanden ist. Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht existiert, kann der Wirtschaftsausschuss gebildet werden, wenn in der Einrichtung regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Nicht erkennbar ist, warum bei Bestehen einer (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung bereits früher ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden soll als ohne. Denn bei bestehender (erweiterter) Gesamtmitarbeitervertretung dürfte das Bedürfnis nach einem zusätzlichen Wirtschaftsausschuss eher geringer ausgeprägt sein als ohne eine solche. Dies spricht dafür, gerade bei Bestehen einer (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung einen Wirtschaftsausschuss erst dann vorzusehen, wenn dieselbe Zahl von Mitarbeitern wie ohne Gesamtmitarbeitervertretung erreicht wird.

Die Bildung von Wirtschaftsausschüssen ist nur in überwiegend drittmittelfinanzierten kirchlichen Einrichtungen möglich.

Abweichend von der weltlichen Regelung¹⁴ ist der Wirtschaftsausschuss im Regelfall nicht der Mitarbeitervertretung, sondern der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zugeordnet. Ansonsten orientiert sich die Ausgestaltung sehr eng am Wortlaut der entsprechenden Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz.¹⁵

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sollen die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses hat der Mitarbeitervertretung oder der (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung anzugehören.

Natürlich sind mit der Einführung eines Wirtschaftsausschusses auch Schulungen und damit Schulungskosten verbunden. Gemäß § 16 Abs. 3 MAVO-E erhalten die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche. Der Schulungsanspruch erstreckt sich nach der neu eingefügten Bestimmung nur auf MAV-Mitglieder, da die Mitglieder im Wirtschaftsausschuss, die keiner Mitarbeitervertretung angehören, gerade aufgrund ihrer besonderen Fachkunde und Qualifikation in das Gremium berufen werden.

Die geplante Einführung von § 27b MAVO-E führt zu einer Kumulation der Informationspflichten des Dienstgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dieser ist gemäß § 27b Abs. 3 S. 1

¹² Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO-Kommentar, 7. Aufl., § 24 Rn. 5.

¹³ Jousen fordert in seiner nicht veröffentlichten Stellungnahme, einen Wirtschaftsausschuss ab einer bestimmten Einrichtungsgröße verpflichtend vorzusehen.

¹⁴ Vgl. § 106 BetrVG.

¹⁵ Aufgabenbeschreibung in § 106 Abs. 2 BetrVG, Bestellung und Zusammensetzung in § 107 Abs. 1 und 2 BetrVG.

MAVO-E verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, zu unterrichten. Gleichlautend enthält diese Pflicht bereits § 27a Abs. 1 S. 1 MAVO, wobei die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung hier sogar schriftlich zu erfolgen hat. Der Sinn und Zweck einer neuerlichen Informationspflicht, die – abgesehen von einem erhöhten bürokratischen Aufwand und höheren Kosten für den Dienstgeber – keinen ersichtlichen Mehrwert bringt, ist zu überdenken.

Überhaupt ist die Frage zu stellen, warum hier nun ein Wirtschaftsausschuss eingeführt werden soll. Es ist erkennbar, dass man sich bei der Gestaltung eng am weltlichen Vorbild der Betriebsverfassung orientiert und die Mitarbeitervertretungsrechte in diese Richtung erweitern will. Dabei wird verkannt, dass für vergleichbare Einrichtungen im weltlichen Bereich der Tendenzschutz greift und die §§ 106, 107 BetrVG gar nicht anwendbar sind.

Gemäß § 118 BetrVG finden die Vorschriften des BetrVG keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht. §§ 106 bis 110 BetrVG sind nicht anwendbar. Von diesem Tendenzschutz werden nach § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch Unternehmen und Betriebe erfasst, die unmittelbar und überwiegend karitativen Bestimmungen dienen. Die Zielsetzung solcher Unternehmen muss darauf gerichtet sein, die inneren und äußeren Nöte von insbesondere körperlich oder geistig oder seelisch leidenden Menschen zu lindern.¹⁶ Der Tendenzschutz steht auch nicht entgegen, dass es sich zugleich um eine sozialpolitische Tätigkeit handelt, die auch dem Staat obliegt.¹⁷ Das Unternehmen darf allerdings nicht unmittelbar zur Hilfe verpflichtet sein, da sonst keine karitative und damit freiwillige Hilfeleistung vorläge. Da das Gesetz allerdings auf das Unternehmen abstellt, kann ein in privater Rechtsform betriebenes Krankenhaus auch dann eine karitative Einrichtung sein, wenn die Anteile nur von einer Gebietskörperschaft gehalten werden, die zur Sicherstellung der bedarfs-

gerechten Versorgung der Bevölkerung mit leistungsfähigen Krankenhäusern gesetzlich verpflichtet ist.¹⁸

Damit gibt es in großen Teilen des kommunalen Bereichs, der in unmittelbarer Konkurrenz zu den caritativen Einrichtungen der katholischen Kirche und damit zum Kernbereich der Caritas steht, keine Wirtschaftsausschüsse. Würden sich die Einrichtungen der Caritas außerhalb des kirchlichen Arbeitsrechts bewegen, würden sie dem Tendenzschutz unterfallen und bräuchten ebenfalls keinen Wirtschaftsausschuss. Zusammengefasst heißt das, dass man mit der nun beabsichtigten Regelung über die Regelungen des weltlichen Bereichs hinausgeht, da diese für caritative Unternehmen auch im weltlichen Bereich keine Wirkung entfalten.

Zu fragen ist, ob das Reformvorhaben der MAVO-Novellierung mit dem eingangs skizzierten Hintergrund durch die Regelungen zum Wirtschaftsausschuss, die im Gegensatz zum staatlichen Recht stehen, nicht deutlich über das Ziel hinausgeschossen ist. Als Ersatz für eine fehlende Unternehmensmitbestimmung ist der Wirtschaftsausschuss ungeeignet, weil er auf betrieblicher Ebene die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung stärken soll, aber eine echte Mitwirkung bei unternehmerischen Entscheidungen nicht ersetzen kann.

Wenn die Bildung von Wirtschaftsausschüssen neben den vorhandenen Strukturen einen eigenständigen Sinn haben soll, ist sie nur dort gerechtfertigt, wo aufgrund komplexer Strukturen, die einzelne Mitarbeitervertretung einer Einrichtung keinen hinreichenden Einblick gewinnt und wo allein die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung diese Arbeit nicht leisten kann. Auch die Schwellenwerte sollten nach oben angepasst. Angemessen wäre eine Mitarbeiterzahl von mindestens 200 im Falle einer (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung und ansonsten 500, wie sie z. B. auch das Drittelbeteiligungsgesetz vorsieht. Dies erscheint vor allem mit dem Blick auf die kommunalen Krankenhäuser, in denen es keine Wirtschaftsausschüsse gibt, als sinnvoll und vertretbar.

16 BAG, Beschluss vom 29.06.1988, 7 ABR 15/87, BAGE 59, 120.

17 Fitting, BetrVG, 21. Aufl., § 118 Rn. 18.

18 BAG, Beschluss vom 22.11.1995, 7 ABR 12/95, BAGE 81, 311; Fitting, BetrVG, 21. Aufl., § 118 Rn. 18.

