

Kommission für Personalwesen
des Verbandes der Diözesen Deutschlands
(Personalwesenkommission – PWK)

**Änderung
der
Rahmenordnung für eine
Mitarbeitervertretungsordnung
– MAVO –
2008/2009/2010**

erstellt im Auftrag des
Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD)

Augsburg, Bonn, Freiburg, Görlitz, Limburg, Paderborn, Trier,

April / September 2010

A. Änderungen

(1) § 3 Absatz 1 Satz 1 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

- „(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber
1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
 2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
 3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
 4. zu ihrer Ausbildung
- tätig sind.“

(2) In § 6 Absatz 2 MAVO werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.“

(3) § 10 Absatz 1a Nr. 5 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

- „5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.“

(4) § 12 Absatz 3 MAVO wird wie folgt geändert:

Nach dem Wort „innerhalb“ werden die Worte „einer Ausschlussfrist“ eingefügt.

(5) § 13 Absatz 3 Nr. 6 MAVO wird wie folgt geändert:

Die Worte „durch Urteil des kirchlichen Arbeitsgerichts“ werden durch die Worte „durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen“ ersetzt.

(6) § 13c Nr. 2 MAVO wird aufgehoben, die bisherigen Nr. 3 und Nr. 4 werden zu Nr. 2 und Nr. 3, folgende Nr. 4 wird eingefügt, die bisherige Nr. 5 wird ersatzlos gestrichen:

„4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat.“

(7) In § 15 MAVO wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellt war, ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für ein Mitglied im Sinne des Satzes 1, das drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt war, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 1 auf zwei Jahre.“

(8) In § 15 MAVO wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Für Reisezeiten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen.“

(9) In § 16 Absatz 1 MAVO wird folgender Satz 3 angefügt:

„Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.“

(10) In § 16 MAVO wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Absatz 1 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2), wenn wegen

1. ständiger Heranziehung,
2. häufiger Vertretung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für längere Zeit oder
3. absehbaren Nachrückens in das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.“

(11) § 17 Absatz 1 Satz 1 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen.“

(12) In § 17 Absatz 1 Satz 2 MAVO werden die Worte „Zu den notwendigen Kosten gehören auch“ durch die Worte „Zu den erforderlichen Kosten gehören auch“ ersetzt.

(13) In § 17 Absatz 1 Satz 2 2. Spiegelstrich MAVO wird das Wort „erforderlich“ durch das Wort „notwendig“ ersetzt.

(14) In § 17 Absatz 1 Satz 2 3. Spiegelstrich MAVO werden die Worte „oder zweckmäßig erscheint“ durch das Wort „ist“ ersetzt.

(15) § 17 Absatz 1 Satz 2 4. Spiegelstrich MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„– die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.“

(16) In § 18 MAVO wird folgender Absatz 1b eingefügt:

„(1b) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung nicht ausgeschlossen werden.“

(17) In § 18 Absatz 2 MAVO wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dies gilt auch im Falle einer Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger.“

(18) § 18 Absatz 4 Satz 4 MAVO wird ersatzlos gestrichen.

(19) § 19 Absatz 1 Satz 3 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn die Mitgliedschaft ist nach § 13c Nrn. 2, 4 erloschen.“

(20) § 20 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 dar.“

(21) § 21 Absatz 4 MAVO wird wie folgt geändert:

„(4) Jährlich eine Mitarbeiterversammlung findet während der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an dieser Mitarbeiterversammlung und die zusätzliche Wegezeit sind wie Arbeitszeit zu vergüten, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Notwendige Fahrtkosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlung (Abs. 3) werden von dem Dienstgeber nach den bei ihm geltenden Regelungen erstattet.“

- (22) In § 25 Absatz 2 MAVO wird folgende Nr. 7 eingefügt, die bisherigen Nr. 7, Nr. 8 und Nr. 9 werden zu Nr. 8, Nr. 9 und Nr. 10:**

„7. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Bistums-/Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes jeweils nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission.“

- (23) In § 25 Absatz 4 MAVO wird folgender Satz 5 angefügt:**

„Den Mitgliedern des Vorstandes ist im zeitlichen Umfang des Anspruchs nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an solchen Schulungsveranstaltungen zu gewähren, welche die für die Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft erforderlichen Kenntnisse vermitteln.“

- (24) In § 25 Absatz 5 MAVO wird folgende Nr. 5 eingefügt, die bisherige Nr. 5 wird zur Nr. 6:**

„5. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,“

- (25) In § 26 MAVO wird folgender Absatz 3a eingefügt:**

„(3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über

1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder
2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.“

- (26) In § 27 Absatz 2 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Spiegelstrich angefügt:**

„- den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 80 Absatz 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 SGB IX.“

(27) Nach § 27a MAVO wird folgender § 27b MAVO eingefügt:

„§ 27b [Einrichtungsspezifische Regelungen]

Die Mitarbeitervertretung kann Anträge auf abweichende Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber einer nach Art. 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts stellen, soweit eine Ordnung dies vorsieht.“

(28) § 29 Absatz 1 Nr. 10 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„10. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen“

(29) § 34 Absatz 1 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Dasselbe gilt für die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Absatz 1 Satz 2). Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es nicht im Falle von

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist.“

(30) In § 34 Absatz 2 Nr. 1 MAVO wird am Ende das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt, in Nr. 2 wird der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Nr. 3 angefügt:

„3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. Mehrere Beschäftigungen eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.“

(31) § 34 Absatz 3 Satz 2 MAVO wird wie folgt neu gefasst und folgender Satz 3 angefügt:

„Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie der Bewerbungen von Schwerbehinderten zu überlassen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einzustellenden zu gewähren. Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.“

(32) § 35 Absatz 1 Nr. 5 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,“

(33) § 35 Absatz 1 Nr. 6 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,“

(34) § 36 Absatz 1 Nr. 12 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.“

(35) § 37 Absatz 1 Nr. 12 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.“

(36) In § 45 Absatz 1 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 12 angefügt:

„12. bei Streitigkeiten über die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes (§ 36 Abs. 1 Nr. 12).“

(37) § 45 Absatz 2 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle statt bei Streitigkeiten über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2).“

(38) § 48 Satz 1 MAVO wird wie folgt neu gefasst:

„In Einrichtungen mit in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt.“

(39) In § 52 Absatz 5 MAVO wird folgender Satz 2 angefügt:

„Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.“

B. Begründung

I. Allgemeiner Teil

Im Rahmen der Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) des Jahres 2007 waren von verschiedenen Seiten Änderungs- und/oder Ergänzungswünsche vorgetragen worden, die mit dem seinerzeitigen sachlich ausgerichteten Novellierungsauftrag nicht behandelt werden konnten. Diese waren Grund und Anlass für die nunmehr erfolgende weitere Novellierung. Die hierzu im Jahr 2008 durchgeführte schriftliche Anhörung der betroffenen Kreise erbrachte zahlreiche weitere Vorschläge und Anregungen. Von den insgesamt ca. 120 Änderungs- und Ergänzungswünschen konnten die Nachfolgenden aufgegriffen werden.

II. Die einzelnen Bestimmungen

(1) zu § 3 Absatz 1 MAVO

Mit der Novellierung sind sprachliche Klarstellungen beabsichtigt, um den tatbestandlichen Geltungsbereich der Vorschrift präziser zu fassen.

In § 3 Absatz 1 Satz 1 MAVO der bisherigen Fassung wird der Begriff „Beschäftigungsverhältnis“ verwendet. Hierbei handelt es sich um einen sozialrechtlichen Begriff in Anknüpfung an § 7 Absatz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nicht selbständige Arbeit, „insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“. Nach den Kommentierungen zur Mitarbeitervertretungsordnung erfasst der Begriff „Beschäftigungsverhältnis“ den Gesamtbereich derer, die in einer kirchlichen Einrichtung „tätig“ sind. Unterfälle des „Beschäftigungsverhältnisses“ sind Verhältnisse aufgrund eines Dienst-, Arbeits-, Gestellungs-, Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisses (Bleistein/Thiel, § 3 Rn 1, 8). Mit Ausnahme der „Dienst- und Arbeitsverhältnisse“ sind die genannten Unterfälle bereits in § 3 Absatz 1 MAVO begrifflich erwähnt. Die Novellierung kann daher die Aufzählung in der Nr. 1 auf „Dienst- und Arbeitsverhältnisse“ ändern.

Die Novellierung umfasst ferner eine Präzisierung bei der Beschäftigung von Ordensmitgliedern. Die bisherige Formulierung („Personen, die aufgrund ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind“) kann nur als bedingt zutreffend angesehen werden; die Ordensmitglieder erfüllen den Mitarbeiterbegriff des § 3 Absatz 1 MAVO nicht schon aufgrund ihrer Ordenszugehörigkeit, sondern aufgrund ihrer mitarbeitergleichen Tätigkeit an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft. Für das Verständnis des Begriffes „Arbeitsplatz“ im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts kann etwa auf § 71 SGB IX verwiesen werden.

.....

Unter den Begriff „Gestellungsvertrag“ im Sinne des Absatzes 1 Nr. 3 sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste zu subsumieren, die der Kath. Militärseelsorge auf der Grundlage eines Gestellungsvertrages mit den (Erz-)Diözesen zur Dienstleistung zur Verfügung gestellt werden.

(2) zu § 6 Absatz 2 MAVO

§ 6 Absatz 2 MAVO regelt die Größe einer Mitarbeitervertretung in Abhängigkeit von der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die allgemein vertretene Auffassung, dass eine gültige Wahl auch dann durchgeführt werden kann, wenn sich weniger Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl stellen, als in § 6 Absatz 2 MAVO vorgesehen sind, oder zwar eine ausreichende Anzahl an Kandidatinnen und Kandidaten vorhanden ist, aber nicht genügend davon gewählt werden, oder eine Gewählte / ein Gewählter die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied zur Verfügung steht, wird nunmehr ausdrücklich durch eine Regelung in die Mitarbeitervertretungsordnung übernommen. Von der Festlegung einer Mindestgröße der Mitarbeitervertretung wird bewusst abgesehen. § 13 Absatz 3 Nr. 2 MAVO bleibt unberührt.

(3) zu § 10 Absatz 1a MAVO

Die vorgenommene Änderung dient durch die beinhaltete Harmonisierung mit der in der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) vorgesehenen Struktur der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit der weiteren Klarheit. Erfasst wird nunmehr auch namentlich die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes.

(4) zu § 12 Absatz 3 MAVO

Die Einhaltung der in § 12 Absatz 3 MAVO genannten Zwei-Wochen-Frist ist nicht als Zulässigkeitsvoraussetzung der Anfechtungsklage, sondern als materielle Ausschlussfrist zu verstehen. Durch die nunmehr gewählte Formulierung soll verdeutlicht werden, dass das Anfechtungsrecht unabhängig vom Vorliegen eines Anfechtungsgrundes nach dem Ablauf der Zwei-Wochen-Frist erlischt. Die Anfechtung der Wahl wäre als unbegründet abzuweisen. Dies war bereits vor der Novellierung in der Literatur anerkannt (Bleistein/Thiel, § 12 Rn 27; Freiburger Kommentar, § 12 Rn 45). Orientierungshilfe ist § 19 Absatz 2 BetrVG. Auch dort wird nach Ablauf der Frist davon ausgegangen, dass die Wahl von diesem Zeitpunkt an unanfechtbar ist (Bundesarbeitsgericht, 26.10.1979, AP Nr. 5 zu § 9 KSchG 1969).

(5) zu § 13 Absatz 3 MAVO

Die Änderung ist vor dem Hintergrund der in § 1 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) verwendeten Begrifflichkeiten als eine Folgeänderung zu sehen. Klargestellt ist, dass es sich auch um eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes handeln kann.

(6) zu § 13c MAVO

Die Änderung dient einerseits der Straffung der Bestimmung, indem die bisherigen Nummern 2 und 5 zur neuen, sprachlich verständlicheren Nummer 4 zusammengefasst werden. Andererseits wird im Hinblick auf die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) nunmehr abgestellt auf die rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, mithin also auch des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes.

(7) zu § 15 Absatz 3a MAVO

Durch den neu eingefügten Absatz 3a, der in seinem Wesen eine Konkretisierung des Schutzes freigestellter Mitglieder der Mitarbeitervertretung darstellt, soll dem von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellten Mitglied nach Ablauf seiner Freistellung eine möglichst schnelle Eingliederung in die Einrichtung bzw. in die ihm obliegenden Aufgaben und Tätigkeiten ermöglicht und erleichtert werden. Bei nicht völlig freigestellten Mitgliedern kann vermutet werden, dass sie trotz ihres Freistellungsanteils an der einrichtungsüblichen Entwicklung teilnehmen. Die Novellierung folgt hier im Wesentlichen einer Bestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 38 Absatz 4 Satz 2, 3 BetrVG.)

(8) zu § 15 Absatz 6 MAVO

§ 15 Absatz 4 MAVO regelt den Umgang mit Zeiten der Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die außerhalb der Arbeitszeit der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters durchgeführt werden. Keine Regelung existiert bislang für die mit der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung in unmittelbarem notwendigen sachlichen Zusammenhang stehenden Reisezeiten. Durch den neuen Absatz 6 gelten nunmehr die in der Einrichtung allgemein Anwendung findenden Regelungen über die Durchführung von Dienstreisen auch für die Tätigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, was gegebenenfalls zur Anrechnung der Reisezeiten führen kann. Dies steht im Einklang mit dem allgemeinen Verbot der Benachteiligung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung (§ 18 Absatz 1 MAVO), welches sicherstellen soll, dass diese nicht anders behandelt werden als die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung. Die bisherige Benachteiligung im Hinblick auf Reisezeiten wird beseitigt.

(9) zu § 16 Absatz 1 MAVO

Die Novellierung des § 16 Absatz 1 MAVO steht unter der Thematik des Freizeitausgleichs für teilzeitbeschäftigte Mitglieder der Mitarbeitervertretung bei Ganztagschulungen. Auch die teilzeitbeschäftigten Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind vollwertige Mitglieder. Ihnen kann grundsätzlich kein größeres Freizeitopfer abverlangt werden als vollbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat hier in seiner Entscheidung M 02/08 den Ordnungsgeber in die Pflicht genommen. Die Novellierung stellt eine rechtsprechungsorientierte Konkretisierung des Schutzes teilzeitbeschäftigter Mitglieder der Mitarbeitervertretung dar (vgl. auch Bundesarbeitsgericht, 05.03.1997 – 7 AZR 581/92).

(10) zu § 16 Absatz 1a MAVO

Obschon eine strukturelle Unterscheidung zwischen den gewählten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einerseits und den ihnen in den Fällen des § 13b MAVO folgenden Ersatzmitgliedern andererseits erkannt werden muss, erscheint es gleichwohl sachdienlich, in einem reglementierten Rahmen einen Schulungsanspruch auch für das, aber auch nur für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Ersatzmitglied zuzulassen. Die Novellierung, die in der Tendenz der profangerichtlichen Rechtsprechung liegt, orientiert sich in ihrer Formulierung erkennbar an § 96 Absatz 4 Satz 4 SGB IX. Durch die Verwendung des Wortes „oder“ in Nr. 2 ist deutlich herausgestellt, dass die Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 3 nicht kumulativ vorliegen müssen.

(11) zu § 17 Absatz 1 Satz 1 MAVO und**(12) zu § 17 Absatz 1 Satz 2 MAVO und****(13) zu § 17 Absatz 1 Satz 2 2. Spiegelstrich MAVO und****(14) zu § 17 Absatz 1 Satz 2 3. Spiegelstrich MAVO und****(15) zu § 17 Absatz 1 Satz 2 4. Spiegelstrich MAVO**

Die diesen Bestimmungen gemeinsame Änderung trägt vorrangig der sprachlichen Bereinigung der bisher wenig schlüssigen Terminologie in der Mitarbeitervertretungsordnung Rechnung. Nach § 17 Absatz 1 Satz 1 MAVO trägt der Dienstgeber die „notwendigen Kosten“. In § 17 Absatz 1 Satz 2 MAVO wird die Erläuterung dieser „notwendigen Kosten“ herbeigeführt über die „Notwendigkeit oder / und Zweckmäßigkeit“. Die Verwendung des Begriffes der „Erforderlichkeit“ erscheint in diesem Zusammenhang sachlich überzeugender. Sie entspricht auch der Handhabung im profanen Bereich. Die Erstattungspflicht wird allgemein durch die Erforderlichkeit bestimmt. Über die Erforderlichkeit kann die für die praktische Begrenzung wichtige Verhältnismäßigkeit argumentationsmäßig eingebracht werden. Außerdem werden durch die Novellierung die Voraussetzungen für die Kostentragungspflicht des Dienstgebers vereinheitlicht. Die sprachliche Neufassung hat keine maßgebliche Konsequenz auf die inhaltliche Ausgestaltung der Kostentragungspflicht.

Die Neufassung des § 17 Absatz 1 Satz 2 4. Spiegelstrich MAVO beruht im Übrigen auf der gebotenen Harmonisierung von Mitarbeitervertretungsordnung und Kirchlicher Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Die Entscheidung, ob die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist, hat nach den (Verfahrens-)Bestimmungen der KAGO zu erfolgen. Auf § 12 Absatz 1 Satz 2 KAGO kann hier verwiesen werden.

(16) zu § 18 Absatz 1b MAVO

Analog dem BetrVG wurden von den angehörten Kreisen Begleitbestimmungen zur beruflichen Qualifizierung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung für dringend erforderlich gehalten. Der Novellierungsvorschlag folgt diesem Anliegen dem Grunde nach. Während § 38 Absatz 4 Satz 1 BetrVG nur für „freigestellte“ Betriebsratsmitglieder bestimmt, dass diese nicht von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ausgeschlossen werden dürfen, gilt die neue Regelung in § 18 Absatz 1b MAVO für alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung. § 38 Absatz 1b MAVO geht gleichwohl nicht über die Regelung des BetrVG hinaus. Der Unterschied in der Formulierung erklärt sich aus dem hier entscheidend anderen Ansatz von BetrVG und MAVO. Während das BetrVG vom Grundsatz der völligen Freistellung von Betriebsratsmitgliedern ausgeht (§ 38 Absatz 1 Satz 1, 3 BetrVG), sieht die MAVO die Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten als Regelfall vor (§ 15 Absatz 3 Satz 1 MAVO). Somit hat § 18 Absatz 1b MAVO im Regelfall mehr oder minder nur zusätzliche Appell-Funktion, da sich die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bereits aus den arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen in Verbindung mit § 18 Absatz 1 MAVO ergibt. Wie im BetrVG auch sollen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die von ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit entbunden sind, auch während der Zeit ihrer Freistellung nicht von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung ausgeschlossen werden. Für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist es kein eigenständiges Auswahlkriterium, dass das freigestellte Mitglied der Mitarbeitervertretung augenblicklich keine Arbeit leistet und daher die im normalen Arbeitsablauf der Einrichtung eingegliederten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Vorrang haben.

(17) zu § 18 Absatz 2 MAVO

In der überwiegenden Zahl der Bistümer ist die Entscheidung gefallen, den TVöD / TV-L zu übernehmen bzw. modifiziert zu übernehmen. Dort (vgl. etwa § 4 TVöD) werden außer den Begriffen „Versetzung“ und „Abordnung“ auch die Begriffe „Zuweisung“ und „Personalgestellung“ verwendet. Die Begriffe werden nun in § 18 Absatz 2 MAVO übernommen

(18) zu § 18 Absatz 4 MAVO

Die Frage der Beiladung des Mitglieds zum Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht ist eine prozessuale Frage, die ihre Regelung schon über die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (§ 9 KAGO) findet. § 18 Absatz 4 Satz 4 MAVO kann in der Folge gestrichen werden.

(19) zu § 19 Absatz 1 Satz 3 MAVO

Die Änderung ergibt sich aus der Neufassung des § 13c MAVO. Die Verweisung in § 19 Absatz 1 Satz 3 MAVO war anzupassen.

(20) zu § 20 MAVO

In § 20 MAVO wurde ein Verstoß gesehen gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Der verpflichtete Personenkreis, der Umfang der Schweigepflicht und die Sanktionierung sind in den staatlichen Gesetzen konkreter geregelt. Die künftige Formulierung orientiert sich näher am Wortlaut des § 10 BPersVG. Die Schweigepflicht gilt nunmehr ausdrücklich auch für die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung.

(21) zu § 21 Absatz 4 MAVO

Die Zeit der Teilnahme an einer Mitarbeiterversammlung wird künftig wie Arbeitszeit bewertet. Mit Blick auf § 44 Absatz 1 Satz 2 BetrVG soll die Teilnahme an einer Mitarbeiterversammlung wie Arbeitszeit vergütet werden. Findet jährlich mehr als eine Mitarbeiterversammlung statt, unterliegen deren Modalitäten der Verhandlung und Vereinbarung der Betriebsparteien.

(22) zu § 25 Absatz 2 MAVO

Mit der Regelung soll die Erarbeitung von Anregungen an die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bistums-/Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes in ähnlicher Form, wie sie bis zur MAVO-Novelle 2003 vorgesehen war, wieder möglich werden. Die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften (DiAG-MAV) erhalten wieder die Möglichkeit, den Arbeitsrechtssetzungsprozess durch ihre Stellungnahmen mitzugestalten. Einzelne diözesane Fassungen der Mitarbeitervertretungsordnung sehen bereits jetzt ähnliche oder gleiche Regelungen vor. Der DiAG-MAV kann die beschriebene Wirkung nach Außen eingeräumt werden, weil dieses Feld bis dato nicht durch die Koalitionen besetzt werden konnte. Eine Verschränkung von Bistums-/Regional-KODA und Arbeitsrechtlicher Kommission des Deutschen Caritasverbandes einerseits und DiAG-MAV andererseits ist auch

.....

deshalb gegeben, weil die KODA-Mitglieder bisweilen von den DiAG-MAVen gewählt werden.

(23) zu § 25 Absatz 4 MAVO

Von verschiedener Seite wurde der Bedarf für einen eigenständigen Schulungsanspruch der Mitglieder der DiAG-MAV artikuliert. Nach bisheriger Rechtslage besteht lediglich ein Anspruch als MAV-Mitglied. Es besteht insoweit Handlungsbedarf, als die DiAG-MAV eine eigene Aufgabenstellung hat, die zu anderweitigen Schulungsanforderungen führt. Die Angebote etwa der Bildungshäuser müssen sich entsprechend auch auf Mitglieder der DiAG-MAV ausrichten. Der Schulungsanspruch besteht dabei „im zeitlichen Umfang des Anspruchs nach § 16 Absatz 1 Satz 1 MAVO“. Dem Mitglied der DiAG-MAV stehen somit einschließlich seines Anspruchs als MAV-Mitglied insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu. Die Verpflichtung zur Kostentragung ergibt sich aus § 25 Absatz 4 Satz 1 MAVO.

(24) zu § 25 Absatz 5 MAVO

Es kann auf die Ausführungen unter Ziffer (22) verwiesen werden, die hier sinngemäß gelten.

(25) zu § 26 Absatz 3a MAVO

Die Mitarbeitervertretungsordnung kennt bislang eine Möglichkeit, ein MAV-Mitglied zu Gesprächen der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters mit dem Dienstgeber hinzuziehen, nicht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen das Recht erhalten, zu ihrer Unterstützung in bestimmten Situationen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen zu können. Die §§ 81, 82, 84, 85 BetrVG enthalten hier einen beachtenswerten Ansatz. Ein genereller Anspruch des Arbeitnehmers darauf, bei jedem geführten Gespräch ein Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen, folgt aber auch aus dem Betriebsverfassungsgesetz nicht. Vielmehr regeln § 81 Absatz 4 Satz 3, § 82 Absatz 2 Satz 2, § 83 Absatz 1 Satz 2 und § 84 Absatz 1 Satz 2 BetrVG das Recht des Arbeitnehmers auf Hinzuziehung eines Mitglieds des Betriebsrates jeweils bezogen auf bestimmte Gegenstände und Anlässe. Aus diesem gesetzlichen Zusammenhang folgt im Umkehrschluss, dass der einzelne Arbeitnehmer keinen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch darauf hat, zu den von diesen Vorschriften nicht erfassten Personalgesprächen ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (vgl. BAG vom 16.11.2004, 1 ABR 53/03). Auch die vorgeschlagene Regelung in der Mitarbeitervertretungsordnung lehnt ein generelles Recht auf Hinzuziehung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung ab. In den abschließend aufgezählten Fallkonstellationen eines Gespräches mit dem Dienstgeber wird aber die Möglichkeit einer Hinzuziehung für geboten angesehen. Das Hinzuziehungsrecht ist auf Personalgespräche von besonderem Gewicht beschränkt. § 26 Absatz 3a MAVO folgt dabei – systematisch konsequent – dem prinzipiellen Enumerationsprinzip des Mitarbeitervertretungsrechts, das regelmäßig keine

.....

pauschale Aufgabenzuweisung kennt. Da § 26 Absatz 2 Satz 2 MAVO und Absatz 3 Nr. 2 MAVO von der Novellierung unberührt bleiben, wird die Bedeutung einer Mitarbeitervertretung nachhaltig gestärkt.

(26) zu § 27 Absatz 2 MAVO

Mit der Novellierung des Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung des Jahres 2003 wurden im Zusammenhang mit dem SGB IX verschiedene Vorschriften eingefügt (u. a. §§ 28a, 52 MAVO). Das SGB IX regelt allerdings an verschiedenen Stellen eine weitergehende Berücksichtigung der Betriebs- und Personalräte. Die Prüfung, inwieweit bislang unberücksichtigte Regelungsinhalte des SGB IX zum betrieblichen Mitwirkungswesen für die Mitarbeitervertretungsordnung aufzugreifen sind, führte zu der beschriebenen Ergänzung. Die Mitarbeitervertretung ist je für ihren Bereich zu informieren über den maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 80 Absatz 1 SGB IX und der Anzeige gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 SGB IX. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 27.02.2009 (M 14/08) den Dienstgeber schon nach den allgemeinen Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung (§ 26 Absatz 2, 3 MAVO) zur Vorlage des Verzeichnisses und der Anzeige verpflichtet. Die vorgeschlagenen Änderungen sind daher im Kern lediglich deklaratorische Natur und dienen der Rechtssicherheit.

(27) zu § 27b MAVO

Im Rahmen der Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung ist auch auf die Belange der jüngst neu gefassten „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes“, namentlich den dortigen § 11, Rücksicht zu nehmen. Nach § 11 der AK-Ordnung ist die Schaffung einrichtungsspezifischer Regelungen möglich. Jede (Gesamt-)Mitarbeitervertretung oder jeder Dienstgeber oder beide gemeinsam können für die Gesamtheit der Einrichtungen eines Trägers, für eine Einrichtung oder für Teile einer Einrichtung einen Antrag an die zuständige Regionalkommission stellen, von den durch die Regionalkommission festgelegten Regelungen abzuweichen. Die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung bleibt in ihrer derzeit gültigen Fassung hinter diesen Anforderungen zurück. Sie sieht kein Recht der Mitarbeitervertretungen vor, entsprechende Anträge stellen zu können.

(28) zu § 29 Absatz 1 Nr. 10 MAVO

Auf die Ausführungen unter Ziffer (17) kann verwiesen werden.

(29) zu § 34 Absatz 1 MAVO und**(30) zu § 34 Absatz 2 MAVO**

Durch die in der Novellierung vorgesehene Ausweitung der Beteiligung der Mitarbeitervertretung wird nunmehr auch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, auch solche von kircheneigenen Servicegesellschaften, in der Mitarbeitervertretungsordnung berücksichtigt, ohne jedoch den Mitarbeiterbegriff des § 3 MAVO als solchen zu ändern. Durch die letzte Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sind die Möglichkeiten der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern erleichtert worden. Für den Bereich der Evang. Kirche in Deutschland ist durch den dortigen Kirchengenerichtshof (KGH.EKD II-0124/M35-06 vom 09.10.2006, II-0124/N72-07 vom 02.04.2008) entschieden, dass die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den evang. Kirchen und ihren Einrichtungen dem Grundsatz des Leitbildes der Dienstgemeinschaft und der Richtlinie des Rates der Evang. Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen Mitarbeit und des Diakonischen Werkes der EKD widerspricht. Zulässig soll Leiharbeit nur zur Überbrückung eines kurzfristigen Beschäftigungsbedarfs (in Vertretungsfällen infolge Urlaub, Krankheit, bei kurzfristigem Spitzenbedarf) sein. Die Novellierung orientiert sich an dieser Ansicht. Im Bereich der Kath. Kirche kann keine grundlegend andere Sicht vertreten werden. Bei der Beschäftigung wird die Mitwirkung zugelassen. Um Auslegungsfragen zu vermeiden, wann eine Überlassung nicht nur zur Überbrückung eines kurzfristigen Beschäftigungsbedarfs erfolgt, geht die Mitarbeitervertretungsordnung hier einen für den Anwender einfacheren Weg. Verweigerungsgrund ist die Überlassung der Leiharbeitnehmer für mehr als sechs Monate. Die Zeiten einer Tätigkeit bei dem gleichen Dienstgeber werden zusammengerechnet. Unverändert erhalten bleibt § 3 Absatz 1 Satz 2 MAVO, wonach Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung sind.

(31) zu § 34 Absatz 3 MAVO

In § 34 Absatz 3 MAVO bisheriger Fassung ist im Zusammenhang mit der Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmt, dass die Mitarbeitervertretung über die Person der oder des Einstellenden zu unterrichten ist. Der Mitarbeitervertretung ist auf Verlangen im Einzelfall Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einstellenden zu gewähren. Die Anregung, die Einschränkung auf die Bewerbungsunterlagen des oder der Einstellenden zu streichen, ist dem Grunde nach nachvollziehbar. Die Mitarbeitervertretung hat bisher keine Möglichkeit, sich einen Überblick über die vorliegenden, auch einrichtungsinternen Bewerbungen zu verschaffen. Ein Recht der Einsichtnahme in die Unterlagen aller Bewerber stößt aber auch auf – technische etc. – Grenzen und erscheint nicht praktikabel. Der Regelungsvorschlag verfolgt einen gut begründbaren Kompromiss. Das Verzeichnis über die eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie die Bewerbungen von Schwerbehinderten kann sich zusammensetzen aus den Namen, den Personalien und den sonstigen persönlichen Tatsachen der Bewerberinnen und Bewerber. Ist die Erstellung des Verzeichnisses mit einem Aufwand

verbunden, den der Dienstgeber nicht verantworten kann oder will, kann er anstelle des Verzeichnisses auch die Einsichtnahme in die erforderlichen Bewerbungsunterlagen gewähren.

(32) zu § 35 Absatz 1 Nr. 5 MAVO

In den kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen werden entsprechend den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes neben den Maßnahmen der „Versetzung“ und „Abordnung“ auch die Maßnahmen der „Zuweisung“ und „Personalgestellung“ genannt. Es gilt daher, § 35 Absatz 1 Nr. 5 MAVO entsprechend fortzuschreiben.

(33) zu § 35 Absatz 1 Nr. 6 MAVO

Nach den meisten kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen sind Nebentätigkeiten nur noch anzeigepflichtig. Versagung und Widerruf der Genehmigung, wie es dem § 35 Absatz 1 Nr. 6 MAVO in seiner bisherigen Fassung entspricht, in diesen Fällen werden arbeitsvertragsrechtlich dort nicht mehr geübt. § 35 Absatz 1 Nr. 6 MAVO ist deshalb entsprechend anzupassen, wobei die bisherige Formulierung aufrecht zu erhalten ist für die Dienstgeber, für die noch ein Genehmigungsverfahren gilt.

(34) zu § 36 Absatz 1 und

(35) zu § 37 Absatz 1 und

(36) zu § 45 MAVO

Im Rahmen der Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung des Jahres 2007 sind in § 36 Absatz 1 und § 37 Absatz 1 MAVO je eine Nr. 12 („Festlegung des Bereitschaftsdienstentgeltes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht“) eingefügt worden. Diese Erweiterung muss zunächst konsequenterweise auch zu einer Erweiterung des Kataloges in § 45 Absatz 1 MAVO führen. Ein „Erstreiten“ des Bereitschaftsdienstentgeltes vor der Einigungsstelle kann nicht grundsätzlich ausgeschlossen sein. In der Frage der Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes muss eine Regelung zwingend geschaffen werden. Deshalb ist auch das Antragsrecht nach § 37 Absatz 1 Nr. 12 MAVO eröffnet worden. Anzumerken ist namentlich, dass für den Fall des Antrags der Mitarbeitervertretung nach § 37 Absatz 1 Nr. 12 MAVO die Befassung der Einigungsstelle schon über § 37 Absatz 3, § 45 Absatz 3 Nr. 2 MAVO möglich ist.

Darüber hinaus sind § 36 und § 37 MAVO nochmals in der gewählten Formulierung zu überarbeiten. Die im Jahr 2007 gewählte Formulierung, die ihre sachliche Begründung in § 46 TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser hat, trägt nur begrenzt dem Umstand Rechnung, die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes sicher zu stellen. Dem wird nunmehr abgeholfen.

(37) zu § 45 Absatz 2 MAVO

Die Änderung ergibt sich aus der Einfügung des Satzes 2 in § 18 Absatz 2 MAVO. Auf die Ausführungen unter Ziffer (17) kann verwiesen werden.

(38) zu § 48 Satz 1 MAVO

Die bisherige Formulierung des § 48 Satz 1 MAVO konnte sprachlich nur als bedingt geglückt bezeichnet werden. In Orientierung an der Bestimmung des § 60 Absatz 1 BetrVG erfolgte deshalb eine sprachliche Glättung. Die Einschränkung „bei denen Mitarbeitervertretungen gebildet sind,“ kann gestrichen werden. Wie im profanen Recht auch ist eine Unklarheit nicht zu befürchten. Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden sind keine eigenständigen, neben der Mitarbeitervertretung stehenden Organe der kirchlichen Betriebsverfassung.

(39) zu § 52 Absatz 5 MAVO

Aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben sich Rechte der Schwerbehindertenvertretung, die in der Mitarbeitervertretungsordnung noch nicht hinlänglich adaptiert zu sein scheinen. So bestimmt etwa § 96 Absatz 3 SGB IX für die Schwerbehindertenvertretung die gleiche persönliche Rechtsstellung wie für ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrates. Der kirchliche Ordnungsgeber hat dem durch den Hinweis auf die entsprechenden Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung entsprochen (§ 52 Absatz 5 MAVO). Dabei kann es sich allerdings nur um einen „Mindestschutz“ handeln, da die Bestimmungen des SGB IX, soweit sie günstigeres Recht schaffen, vorgehen. Hierauf nimmt die Novellierung Rücksicht.

III. Besonderes

Von verschiedenen Seiten war gefordert worden, die Frage des Umweltschutzes in der Einrichtung zu einer Aufgabe der Mitarbeitervertretungen zu erklären. Die Befassung mit den bedeutsamen ökologischen Herausforderungen der Zeit ist ein ganz besonderes wichtiges Thema. Gleichwohl war eine Aufnahme in die Novellierung nicht möglich. Allgemein gilt, dass der Mitarbeitervertretung kein allgemein-politisches Mandat zukommt. Dies muss auch in einer so wichtigen Frage wie der des Umweltschutzes gelten.

12. April / 21. September 2010