

## Arbeitshilfe zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) vom 30. November 2000

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LakiMAV) und der Evangelische Oberkirchenrat empfehlen gemeinsam diese Arbeitshilfe zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) vom 30. November 2000.

### Zu § 2 Abs. 1:

Unter den Mitarbeiterbegriff fallen auch

- ◆ geringfügig Beschäftigte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, bei denen die KAO gemäß § 3 KAO nicht anzuwenden ist,
- ◆ aus dem Landesdienst beurlaubte Lehrer und Lehrerinnen im Beamtenverhältnis,
- ◆ Kirchenbeamte, Kirchenbeamtinnen, Pfarrer, Pfarrerinnen und sonstige leitende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Eine Differenzierung innerhalb der Mitarbeiterschaft erfolgt bei der Wahlberechtigung (§ 9), der Wählbarkeit zur MAV (§ 10) und bei der Beteiligung der MAV in Personalangelegenheiten (§ 44).

### Zu § 4 Abs. 2 S. 3:

Die Benennung der Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, hat, was deren Status hinsichtlich Wahlberechtigung und Wählbarkeit sowie die Beteiligungsrechte der MAV in deren personellen Angelegenheiten betrifft, lediglich deklaratorischen Charakter.

### Zu § 12 Abs. 2:

*Eine getrennte Wahl nach Berufsgruppen oder Arbeitsbereichen sollte wegen des Prinzips der Gesamtzuständigkeit der MAV für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur in Ausnahmefällen erfolgen.*

### Zu § 15 Abs. 2:

Die Konstituierung der neugewählten MAV kann sofort nach der Wahl erfolgen, die Amtszeit für die neue MAV beginnt jedoch erst am 1. Mai des Wahljahres. Vor Beginn der Amtszeit von der neuen MAV gefasste Beschlüsse sind unwirksam. Bis 30. April des Wahljahres ist trotz der evtl. Rechtskraft der Wahl und Konstituierung der neuen MAV in allen Mitbestimmungs- und Mitberatungsangelegenheiten die bisherige MAV zuständig.

### Zu § 19 Abs. 2 S. 1:

Die Modalitäten sollten in einer Dienstvereinbarung („Zusammenarbeit Dienststellenleitung / MAV“) geregelt werden.

### Zu § 21 Abs. 2 S.2:

Die MAV hat im Falle der (außerordentlichen) Kündigung eines Mitglieds der MAV ein umfassendes Prüfungsrecht, das nicht durch § 41 MVG eingeschränkt ist.

### **Zu § 23 Abs. 2 S. 1 und S. 2:**

Für die Übertragung oder der Widerruf der Übertragung von Aufgaben, die nicht zur selbständigen Erledigung, sondern nur zur Vorbereitung für die Entscheidung in der MAV übertragen wurden, ist keine Dreiviertelmehrheit nötig.

### **Zu § 26 Abs. 2:**

Das MVG ermöglicht in Satz 2 eine Öffnung dahingehend, dass Beschlüsse, abweichend von Satz 1 auch im Umlaufverfahren gefasst werden können, falls die Mitarbeitervertretung diese Möglichkeit in ihrer Geschäftsordnung eröffnet hat. Es wird empfohlen, dass von dieser Möglichkeit nur sehr restriktiv Gebrauch gemacht wird und das Umlaufverfahren nur ausnahmsweise für solche Beschlussfassungen erfolgt, deren Sachverhalt vorher in einer MAV-Sitzung unter Kenntnis aller wesentlichen Fakten ausführlich diskutiert werden konnte und tatsächlich nur noch die Beschlussfassung aussteht. Hintergrund ist, dass innerhalb des Gremiums die Möglichkeit bestehen muss, alle wesentlichen Argumente im Rahmen einer ausführlichen mündlichen Erörterung auszutauschen, um so zu einer fundierten Beschlussfassung zu gelangen.

### **Zu § 26 Abs. 3:**

Über den Tagesordnungspunkt ist ein eigenes Protokoll zu fertigen. Dieses darf den Betroffenen nicht zugänglich gemacht werden.

### **Zu § 31 Abs. 5:**

Der Bericht über die Entwicklung der Dienststelle kann auch schriftlich verfasst und in der Mitarbeiterversammlung bekannt gemacht werden.

### **Zu § 35 Abs. 3 Buchstabe b):**

Hierunter fallen die Bestimmungen der KAO, die sonstigen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Bestimmungen des BAT und anderer Tarifverträge, die in den Geltungsbereich der KAO übernommen wurden, des allgemeinen Arbeitsrechts, Kirchlicher Gesetze und Verordnungen des Oberkirchenrats sowie der Einzelarbeitsverträge.

### **Zu § 36:**

- Dienstvereinbarungen sind Ausdruck des gemeinsamen Willens von MAV und Dienststellenleitung, eine Angelegenheit in der Dienststelle verbindlich und für längere Zeit zu regeln.***

Sie können weder von der Dienststellenleitung, noch von der MAV erzwungen werden.

Dienstvereinbarungen sind ein geeignetes Mittel, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Rechtssicherheit bei dem Umgang mit schwierigen Sachverhalten zu gewährleisten. Insbesondere ist es sinnvoll, Dienstvereinbarungen abzuschließen, wenn die regelungsbedürftigen Sachverhalte Rechtsfragen, die in den Vorschriften der §§ 38 bis 46 genannt sind, berühren bzw. eine größere Anzahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen betreffen.

2. Es sind Dienstvereinbarungen auf folgenden Grundlagen denkbar:

a) Dienstvereinbarungen, die im MVG ausdrücklich genannt sind, z.B.

- ◆ § 6 Abs. 3: Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung,
- ◆ § 12 Abs. 2: Wahl nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen in Einrichtungen mit mehr als 200 Wahlberechtigten,
- ◆ § 19 Abs.3: Aufteilung des Anspruchs von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung auf Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen,
- ◆ § 20 Abs.1: Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung.

b) Dienstvereinbarungen über soziale Angelegenheiten nach § 40, z.B.

- ◆ über Arbeitszeit in der Dienststelle,
- ◆ Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

c) Dienstvereinbarungen über organisatorische Fragen

z. B. über die praktische Durchführung von Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen (§ 38 Abs. 2)

Darüber hinaus sind alle Bereiche denkbar, die die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung gemeinsam für sinnvoll erachten.

Es existieren Musterdienstvereinbarungen zu einigen Fragestellungen. Diese sind zwischen der LakiMAV und dem OKR abgestimmt und können als Grundlage für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung vor Ort dienen. Sie können bei Bedarf bei der Geschäftsstelle der LAKIMAV angefordert werden.

#### **Zu § 36 a:**

Diese Bestimmung gilt für die Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks Württemberg, nicht für Kirchengemeinden und Kirchenbezirke bzw. Kirchliche Verbände.

Aufgrund des Übernahmebeschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 5. November 1982 in der Fassung der Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach dem ARRG vom 14. März 1997 sind als Vertragsgrundlagen ausschließlich die AVR- (Württemberg) oder die KAO wählbar.

#### **Zu § 37:**

Die rechtliche Zuständigkeit hinsichtlich der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen liegt auch dann in der jeweiligen Angelegenheit beim einzelnen Anstellungsträger (z. B. Kirchengemeinde), wenn die Kirchenbezirksausschüsse allgemeine Richtlinien für das Verhalten in der jeweiligen Angelegenheit (z.B. Kostentragung der Fortbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oder Stellenplan) erlassen haben. (siehe auch Ausführungsbestimmungen Nr. 27 zu § 46 f MVG).

#### **Zu § 40 Buchstabe o:**

***Innerhalb der Dienststelle können Vergütungsfragen nur insoweit individuell geregelt werden, wenn dies die Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulassen oder soweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Geltungsbereich der KAO und sonstiger Arbeitsrechtlicher Regelungen ausgenommen sind. Ist danach eine individuelle Regelung zu Vergütungsfragen zulässig, so hat die MAV in allen diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht.***

Die notwendige Beteiligung der MAV kann in diesen Fällen erfüllt werden durch:

- a) die Gewährung der Mitbestimmung im Einzelfall oder
- b) den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die individuelle Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen der Dienststellenleitung und der MAV.

### **Zu § 41 Abs. 3:**

Eine Kündigung ist keine vorläufige Regelung im Sinne des § 38 Abs. 5. **Dagegen ist (bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen) eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge, aber z. B. mit Hausverbot, eine vorläufige Regelung in diesem Sinne.**

Die Gründe der Zustimmungsverweigerung müssen stichhaltig sein. Hat die MAV die Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung gemäß § 41 Abs. 2 verweigert, darf die Kündigung durch den Dienstgeber nicht ausgesprochen werden. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Gegebenenfalls muss der Anstellungsträger das Schlichtungsverfahren nach § 38 Abs. 4 in Verbindung mit §§ 60 und 61 einleiten.

### **Zu § 42 Buchstabe a und c:**

***Einstellung und Eingruppierung sind zwei getrennte Rechtsvorgänge, auch wenn sie in der Regel zeitlich zusammenfallen. Will die MAV lediglich die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern, muss sie der Einstellung zustimmen. Die Dienststellenleitung ist hinsichtlich der Eingruppierung dann verpflichtet, das Verfahren nach § 38 Abs. 4 oder 5 unverzüglich fortzusetzen.***

### **Zu § 42 Buchstabe k:**

Dazu gehört auch der Antrag auf Altersteilzeitarbeit.

### **Zu § 43:**

Bei Fragen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen betreffen, kann die Mitarbeitervertretung auch die Pfarrervertretung oder die Kirchenbeamtenvertretung mit einbeziehen.

### **Zu § 45 Abs. 1 S. 7:**

Kommt im Erörterungsverfahren keine Einigung zustande und will sich eine Seite darauf berufen, muss sie dies schriftlich tun und der Gegenseite zustellen.

### **Zu § 57 Abs. 1:**

**Anschrift der** Schlichtungsstelle nach dem MVG beim Evang. Oberkirchenrat:

Geschäftsstelle der **Schlichtungsstelle nach dem MVG:**

Postfach 101342, 70012 Stuttgart  
Tel.: 0711/ 2149 – 528 ; Fax: 0711 /2149-9528  
**Email: Esther.Lutz@elk-wue.de**

**Zu § 61 Abs. 4:**

Die LakiMAV kann zur Rechtsberatung und Vertretung in Schlichtungsangelegenheiten von der MAV hinzugezogen werden.

Adresse:

Geschäftsstelle der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung  
Gerokstraße 19, 70184 Stuttgart

Tel: 0711 / 2149-530 bzw. 2149-529 oder 2149-507  
Fax: 0711 / 2149-9530 bzw. 2149-9507 oder 2149-574

Email.: [Ulrike.Gaffron@LakiMAV.de](mailto:Ulrike.Gaffron@LakiMAV.de) oder [Heinz-Dieter.Pahl@LakiMAV.de](mailto:Heinz-Dieter.Pahl@LakiMAV.de)

Zuständig für die Beratung der Dienststellenleitungen sind unter anderem die Kirchlichen Verwaltungsstellen und das Referat Arbeitsrecht des Evangelischen Oberkirchenrats.

**Evang. Oberkirchenrat – Referat Arbeitsrecht –  
Postfach 101342, 70012 Stuttgart  
Tel: 0711 / 2149-280 bzw. 2149-275 : Fax: 0711 / 2149-9280 bzw. 2149-9275  
Email.: [Martin.Sommer@elk-wue.de](mailto:Martin.Sommer@elk-wue.de) oder [Elke.Rieger@elk-wue.de](mailto:Elke.Rieger@elk-wue.de)**

Stand: 31. August 2003