

1.4 Caritas

Da die jeweils einzelnen **Einrichtungen der Caritas** privatrechtlich organisiert sind, fallen diese nicht unter den unmittelbaren Geltungsbereich der MAVO nach § 1 Abs. 1 MAVO (dazu → Ziffer 1.3) Insofern ist bei den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern (die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen) die Grundordnung in deren Statuten verbindlich zu übernehmen. § 2 Abs. 5 der Satzung des Deutschen Caritasverbandes bestimmt hierzu, dass die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung Anwendung findet.

Die jeweiligen **Diözesancaritasverbände** fallen nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 MAVO unmittelbar unter den Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung bzw. die an die durch den Bischof erlassenen Mitarbeitervertretungsordnungen des jeweiligen Bistums.

2. Die Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter

Das Amt eines Mitarbeitervertreter wird nach § 15 Abs. 1 MAVO **unentgeltlich und ehrenamtlich** geführt.

Nach § 15 Abs. 2 MAVO sind Mitarbeitervertreter zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben **im notwendigen Umfang** von der dienstlichen Tätigkeit **freizustellen**. Freistellung in Höhe von maximal der Hälfte der regelmäßigen Vollarbeitszeit wird, gestaffelt nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter, für zwei bis sechs Mitarbeitervertreter auf Antrag gewährt (bei 300 bis 1.500 Wahlberechtigten). Je angefangenen weiteren 500 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV).

Zwar regelt der kirchliche Gesetzgeber ausdrücklich einen maximal hälftigen Freistellungsanspruch, allerdings besteht die Möglichkeit der Einigung zwischen Dienstgeber und MAV, die jeweiligen Freistellungen prozentual (etwa 75 % oder 100 %) anders zu verteilen.¹

Zudem besteht auf Antrag der MAV ein **Anspruch auf Schulung** der Mitarbeitervertreter nach § 16 MAVO. Die Mitarbeitervertretungsordnung sieht hierfür pro (vierjähriger) Amtszeit bis zu drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge vor.²

Die Kosten der Schulung hat der Dienstgeber zu tragen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 MAVO). Insgesamt hat er nach § 17 MAVO die durch die Tätigkeit der MAV entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten zu tragen einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für die Einrichtung geltenden Bestimmungen.

1 Vgl. Eichstätter Kommentar-Eder, 2. Auflage 2018, § 15 MAVO, Rn 69.

2 Das MVG-EKD sieht für den evangelischen Bereich sogar vier Wochen vor.

B 4 Betriebsverfassung im Geltungsbereich der AVR

Die Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter

- 90 Zu den **erforderlichen Kosten** gehören neben der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen auch die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der MAV notwendig ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Erforderlich sind auch die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle sowie in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.
- 95 Voraussetzung jeder Kostenerstattung ist, dass die Kosten auch tatsächlich entstanden sind.¹ So hat der Dienstgeber sämtliche für die Geschäftsführung und die Aufgabenwahrnehmung der MAV entstehenden Kosten (etwa zur Sitzungsdurchführung, zur Ausstattung des MAV-Büros etc.) zu tragen.



BEISPIEL

- 100 • Die MAV hat gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Kostentragung für einen (separaten bzw. abgetrennten) Internet- und Telefonanschluss.²
- Ergeben sich für die MAV nicht einfach zu bewältigende Problemstellungen, die qualifizierter rechtlicher Aufarbeitung bedürfen, wie sie ein Rechtsanwalt zu bieten hat, erscheint die Beauftragung eines Rechtsanwalts notwendig, jedenfalls zweckmäßig.³
- Die MAV darf eine anwaltliche Unterstützung nur dann für erforderlich halten, wenn es eine konkrete gerichtliche Auseinandersetzung gibt, für die anwaltliche Hilfe benötigt wird. Das ist nicht der Fall, wenn die anwaltliche Vertretung für die MAV die Zustimmung für eine personelle Einzelmaßnahme verweigert.⁴
- 105 Weiterhin stehen der MAV bzw. dem einzelnen Mitarbeitervertreter bestimmte **Schutzrechte** nach § 18 MAVO zu.
- 110 So darf ein MAV-Mitglied nach § 18 Abs. 1 MAVO in der Ausübung seines Amtes nicht behindert und aufgrund seiner Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. MAV-Mitglieder dürfen nach § 18 Abs. 1a MAVO nicht geringer bezahlt werden als Mitarbeiter mit vergleichbarer Tätigkeit. Weiterhin dürfen MAV-Mitglieder nicht von beruflichen Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden (§ 18 Abs. 1b MAVO). Nach § 18 Abs.

1 Vgl. Eichstätter Kommentar-Eder, 2. Auflage 2018, § 17 MAVO, Rn 28 ff.

2 LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30.7.2014 - 16 TaBV 92/13, ZMV 2015, S. 55

3 Vgl. KAG Mainz, Beschluss vom 16.3.2012 - M35/11 Sp, ZMV 2013, S. 163

4 Zu § 30 MVG-EKD: KGHEKD, Beschluss vom 30.1.2017 - I-0124/25-2016, ZMV 2018, S. 153

2 MAVO dürfen MAV-Mitglieder auch nicht gegen ihren Willen in eine andere Einrichtung abgeordnet oder versetzt werden.

Weiterhin besteht für Mitarbeitervertreter nach § 19 Abs. 1 MAVO ein **besonderer Kündigungsschutz**. So darf ein MAV-Mitglied nur gekündigt werden, soweit ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Allerdings ist eine ordentliche Kündigung eines MAV-Mitglieds bei **Verstößen gegen die Loyalitätspflichten** im Sinne der GrO (Art. 5 GrO) und bei einer (Teil-)Schließung der Einrichtung (§ 19 Abs. 3 MAVO) möglich. 115

! WICHTIG

Die staatlichen Regelungen zum (Kündigungs-)Schutz von Interessenvertretern (§§ 15, 16 KSchG) finden auf MAV-Mitglieder keine Anwendung, was aber selbstverständlich für besondere gesetzliche Kündigungsvorschriften wie § 17 MuSchG, § 18 BEEG, § 5 PflegeZG oder §§ 168, 174 SGB IX nicht gilt. 120

3. Die Mitarbeiterversammlung

Nach § 4 MAVO besteht die Mitarbeiterversammlung aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort beschäftigten Mitarbeitern den arbeits-technischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verrichten. Der Dienstgeber sowie Personen i.S.d. § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 MAVO nehmen auf **Einladung der MAV** an der Mitarbeiterversammlung teil. Insoweit ist die Mitarbeiterversammlung zwar keine besondere Form der Vertretung der Mitarbeiter, sie wirkt als Einrichtung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts jedoch wie ein Organ der Mitarbeiter. Sie bietet das Forum zur Aussprache zwischen MAV und Mitarbeitern. 125

4. Die MAV

In § 5 MAVO ist der **Begriff** der „Mitarbeitervertretung“ definiert. Demnach ist die MAV das von den aktiv Wahlberechtigten (§ 7 MAVO) gewählte Organ, das die ihm nach der MAVO zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt. 130

Weitere Organisationsformen sind die **Gesamt-MAV** und die **erweiterte Gesamt-MAV** (§ 24 MAVO) sowie die **Sonderversetzung** (§ 23 MAVO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nicht-kirchlichen Trägers zugeordnet sind. 135

B 4 Betriebsverfassung im Geltungsbereich der AVR Dienstgemeinschaft

140 Aufgabe der MAV ist es, die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der eingegliederten Personen nach § 34 Abs. 1 MAVO auf Ebene ihrer Einrichtung zu vertreten. Sie ist an den Entscheidungen und Leitungsaufgaben des Dienstgebers zu beteiligen.¹

4.1 Beteiligungsrechte

145 Die Informations- und Beteiligungsrechte der MAV sind in den §§ 26 bis 38 MAVO geregelt.

150 Sie umfassen die allgemeinen Aufgaben (§ 26 MAVO), die Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 27, 27a MAVO), den Wirtschaftsausschuss (§ 27b) und einrichtungsspezifische Regelungen (§ 27c MAVO). § 28 MAVO bestimmt die verschiedenen Formen der Beteiligung. Die MAVO regelt in § 28a Aufgaben und Beteiligung der MAV zum Schutz schwerbehinderter Menschen, in den §§ 29 bis 31 MAVO die Anhörung und Mitberatung. Zustimmungsrechte enthalten §§ 33 bis 36 MAVO, Vorschlagsrechte sind in § 32 MAVO und das Antragsrecht in § 37 MAVO geregelt sowie die Dienstvereinbarung in § 38 MAVO. Im Detail → Ziffer 6.

4.2 Organisatorische Aufgaben

155 Neben diesem Kernbereich der Aufgaben muss die MAV auch organisatorische Pflichten wahrnehmen, wie die Vorbereitung der MAV-Wahl mit Bestimmung des Wahltags und des Wahlvorstands (§ 9, §§ 11b und 11c MAVO), die Amtsführung, Sitzungen, Ausschüsse, Beratung und Abhalten von Sprechstunden (§ 14 MAVO), Fortbildung und Qualifizierung (§ 16 MAVO), Durchführung der Mitarbeiterversammlung (§ 4, §§ 21, 22 MAVO), das Führen von Gesprächen mit dem Dienstgeber (§ 39 MAVO) und die Mitwirkung bei der Einberufung der Versammlung der Jugendlichen und der Auszubildenden (§ 49 MAVO) sowie die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (§ 52 MAVO).

4.3 Aufgaben nach staatlichem Recht

160 Auch nach staatlichem Recht (vgl. § 1 Abs. 4 ArbSchG) gibt es (Mitwirkungs-)Pflichten, wie etwa nach §§ 9, 11 ASiG (Zusammenarbeit mit den Kräften für Arbeitssicherheit) oder nach § 22 SGB VII (Bestellung von Sicherheitsbeauftragten) sowie hinsichtlich der Anzeige von Arbeitsunfällen nach § 193 SGB VII.

5. Dienstgemeinschaft und Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

165 Der Begriff der Dienstgemeinschaft bezeichnet die besondere Gewichtung des kirchlichen Auftrags bei der Arbeitserfüllung und die sich daraus er-

1 Vgl. Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch, 2. Auflage 2018, § 5 MAVO, Rn 13 ff.