

Prof. Dr. Jacob Jousen, Bochum

Die Gesamtmitarbeitervertretung

Das Schwerpunktthema in diesem Heft der ZMV sind die Vertretungen der Beschäftigten auf einer Ebene „oberhalb“ der einzelnen Einrichtung. Dort werden, wenn in einem kirchlichen Unternehmen mehrere Einrichtungen mit jeweils einer eigenen MAV tätig werden, nach den Vorgaben von Rahmen-MAVO und MVG-EKD Gesamtmitarbeitervertretungen (Gesamt-MAVen) gewählt. Wann aber und wie ist eine solche Gesamt-MAV zu bilden? Und welche Aufgaben hat sie? Während die Beiträge von Joachim Eder (S. 12 ff.) sowie Antje Rech (S. 9 ff.) bestimmten Einzelaspekten der überbetrieblichen Vertretungen nachgehen, werden nachfolgend die Grundzüge dieser besonderen Form der Mitarbeitervertretung erläutert.

I. Grundsatz

Die Gesamt-MAV ist Teil des insgesamt zweistufigen Aufbaus der Mitarbeitervertretungen in der katholischen wie evangelischen Kirche. Ihr weltliches Pendant finden sie im Gesamtbetriebsrat nach § 47 BetrVG, auch wenn im Einzelnen in der rechtlichen Ausgestaltung zum Teil erhebliche Unterschiede bestehen. Während auf der Ebene der einzelnen Dienststellen die MAV tätig wird, fungiert, wenn bei einem kirchlichen Rechtsträger mehrere MAVen bestehen, auf einer nächsthöheren Ebene die Gesamt-MAV als Repräsentationsorgan der Beschäftigten. Ziel und Zweck einer solchen weiteren Vertretungsebene ist es, einrichtungsübergreifende Fragen nicht auf der örtlichen, sondern auf der Ebene der Gesamtleitung zu regeln. Dadurch soll insgesamt die Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden.¹⁾ Gerade in größeren kirchlichen Unternehmen, die über verschiedene Einrichtungen im Sinne der jeweiligen Mitbestimmungsgesetze

verfügen, ergeben sich häufig andere ökonomische und strukturelle Rahmenbedingungen als in den Einrichtungen vor Ort. Die Vertretungsorgane der Mitarbeiterseite sollen dann aber ebenfalls auf diese besonderen Rahmenbedingungen hin ausgerichtet sein. Das können sie nur, wenn sie die Entscheidungen, die nicht auf der Einrichtungsebene, sondern auf derjenigen der Unternehmensleitung getroffen werden, auch dort begleiten können.²⁾ Diese Aufgaben sollen die Gesamt-MAVen übernehmen.

II. Bildung und Zusammensetzung

Die Bildung einer Gesamt-MAV ist in beiden kirchlichen Gesetzen von bestimmten Voraussetzungen abhängig. Sie richten sich nach § 6 MVG-EKD für die evangelische und nach § 24 Abs. 1 Rahmen-MAVO für die katholische Seite. Dabei gilt übergreifend für beide Rechtsgebiete, dass die Stellung der Mitglieder der Gesamt-MAV derjenigen der MAV entspricht. Das gilt etwa für die Schutzvorschriften hinsichtlich einer Kündigung oder Versetzung genauso wie für den

¹⁾ Graf, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 6 Rn. 1; Richartz, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 24 MAVO Rn. 2.

²⁾ Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 24 Rn. 3.

Anspruch auf Kostenerstattung (§ 6 Abs. 6 MVG-EKD, § 24 Abs. 9 Rahmen-MAVO).

1. Im evangelischen Recht

Eine Gesamt-MAV kann nach § 6 Abs. 1 MVG-EKD innerhalb eines Rechtsträgers³⁾ gebildet werden, wenn bei diesem mindestens zwei Mitarbeitervertretungen bestehen. Erforderlich ist dazu ein Antrag der Mehrheit dieser MAVen. Bestehen nur zwei MAVen, genügt der Antrag einer von beiden. Es besteht – anders als beim Gesamtbetriebsrat nach § 47 BetrVG – keine Pflicht, eine Gesamt-MAV zu bilden. Entscheidend ist die Initiative der vorhandenen MAVen.⁴⁾ Der Antrag der Mehrheit der MAV ist an die andere(n) MAV(en) zu richten. Grundlage ist dabei ein entsprechender Beschluss.

a) Errichtung

Errichtet ist die Gesamt-MAV, wenn die Mehrheit der MAVen jeweils einen Errichtungsbeschluss gefasst hat. Bestehen nur zwei MAVen, ist die Gesamt-MAV dann bereits mit Beschluss einer der beiden MAVen gebildet.⁵⁾

b) Zusammensetzung

Ihre Zusammensetzung bestimmt sich nach § 6 Abs. 3 MVG-EKD. Danach entsendet jede MAV eines ihrer Mitglieder. Die Entsendung erfolgt ebenfalls durch einen Beschluss gemäß § 26 Abs. 2 MVG-EKD. Eine andere Anzahl an Mitgliedern kann jedoch gemäß § 6 Abs. 2 und 3 MVG-EKD durch eine – freiwillige – Dienstvereinbarung zwischen der Einrichtungsleitung und der (bereits nach den allgemeinen Regeln gebildeten) Gesamt-MAV (befristet oder unbefristet) festgelegt werden.

Die Mitgliedschaft in der Gesamt-MAV ist an diejenige in einer MAV gebunden: erlischt diese, erlischt auch jene.⁶⁾ Wie beim Gesamtbetriebsrat ist hinsichtlich der Gesamt-MAV ebenfalls von einer Daurereinrichtung auszugehen.⁷⁾ Eine feste Amtszeit ist daher nicht gegeben. Eine Beendigung der Tätigkeit der Vertretung ergibt sich vielmehr dann, wenn ihre Gründungsvoraussetzung nicht mehr besteht oder wenn eine Mehrheit der MAVen eine Auflösung beschließt.⁸⁾

³⁾ Handelt es sich um mehrere Rechtsträger, kann § 6a MVG-EKD eingreifen, vgl. unten (IV).

⁴⁾ Graf, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 6 Rn. 4; Fey/Rehren, MVG-EKD, EL Juli 2003, § 6 Rn. 4.

⁵⁾ Graf, ebd.

⁶⁾ Andelewski, in: Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG, 2007, § 6 Rn. 18, auch zu weiteren Beendigungsgründen der Mitgliedschaft.

⁷⁾ Graf, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 6 Rn. 15.

⁸⁾ Wie hier Andelewski, in: Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG, 2007, § 6 Rn. 8; Graf, ebd.; a.A. Fey/Rehren, MVG-EKD, EL April 2016, § 6 Rn. 27, die von einer vierjährigen Amtszeit und einer sich anschließenden Pflicht zur Neukonstituierung ausgehen.

Zur Arbeitsaufnahme der Gesamt-MAV erforderlich ist nach § 6 Abs. 4 MVG-EKD eine konstituierende Sitzung. Zu dieser muss diejenige MAV einladen, die die größte Zahl wahlberechtigter Mitarbeiter vorweist. Geleitet wird die konstituierende Sitzung vom Vorsitzenden der MAV mit der größten Anzahl von Wahlberechtigten, bis die Gesamt-MAV ihrerseits über einen Vorsitzenden entschieden hat. An den Sitzungen haben nach § 6 Abs. 5 MVG-EKD die dort genannten Gruppenvertreter ein Teilnahmerecht.

Für die Arbeit der Gesamt-MAV ist wichtig, dass jedes Mitglied, das jeweils von seiner MAV entsandt worden ist, auch nur über eine Stimme verfügt. Das heißt, unabhängig von der Anzahl der repräsentierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Stärke in der Gesamt-MAV immer gleich. Das lässt sich aus § 6 Abs. 6 in Verbindung mit § 26 Abs. 2 MVG-EKD herauslesen.⁹⁾

2. Im katholischen Recht

Die Rechtslage im katholischen Bereich ähnelt bezüglich der Bildung und Zusammensetzung derjenigen im evangelischen Recht in vielerlei Hinsicht, unterscheidet sich aber doch spürbar. Nach § 24 Abs. 1 Rahmen-MAVO ist dann, wenn bei einem Dienstgeber nach § 2 Rahmen-MAVO mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen, auf Antrag von zwei Dritteln der MAVen oder dann, wenn die befürwortenden MAVen mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamt-MAV zu bilden. Hier sieht man einen signifikanten Unterschied zum evangelischen Recht, wo der Antrag der Mehrheit der MAVen genügt. Zudem hat die katholische Seite die Besonderheit, dass es für die Bildung genügt, wenn die beantragenden MAVen die Mehrheit aller wahlberechtigten Beschäftigten vertreten.

a) Errichtung

Die Errichtung der Gesamt-MAV nach der Rahmen-MAVO ist ebenfalls klar geregelt: Wenn mindestens eine MAV die Bildung einer Gesamt-MAV durch Beschluss befürwortet, teilt sie dies der in dem Unternehmen größten MAV mit. Dann ist es nach § 24 Abs. 3 Rahmen-MAVO deren Aufgabe, innerhalb von drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen MAVen einzuladen. Dort wird über die Bildung einer Gesamt-MAV beraten – und abgestimmt. Dabei muss das angesprochene Quorum erreicht werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Errichtung der zweiten Mitbestimmungsebene von einer breiten Basis getragen wird.¹⁰⁾ Sind also in einem Unternehmen sechs MAVen tätig und befürworten vier die Bildung einer Gesamt-MAV, ist eine solche zu bilden.

⁹⁾ Fey/Rehren, ebd. Rn. 23; Graf, ebd. Rn. 14.

¹⁰⁾ Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 24 Rn. 15.

Alternativ ist das auch dann der Fall, wenn zwar nur zwei MAVen in der Versammlung für die Gründung einer Gesamt-MAV plädieren, diese aber von den insgesamt bei dem Unternehmen tätigen 500 wahlberechtigten Beschäftigten 300 vertreten.

b) Zusammensetzung

Die Zusammensetzung der gebildeten Gesamt-MAV richtet sich nach § 24 Abs. 4 Rahmen-MAVO. Hier sind die Parallelen zum evangelischen Recht deutlich. Die Mitglieder dieser Repräsentationsebene werden dabei nicht durch (Ur-)Wahl bestimmt, sondern durch Entsendung von MAV-Mitgliedern durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen vor Ort. Alle MAVen entsenden dabei je ein Mitglied in die Gesamt-MAV, wobei für die Entsendung ein entsprechender Beschluss notwendig ist. Ein Ersatzmitglied muss aber nicht zwingend bestimmt werden.

Für die Arbeit der Gesamt-MAV im katholischen Bereich ist ein bedeutender Unterschied zu derjenigen im evangelischen Recht zu beachten. Denn während dort jedes Mitglied der Gesamt-MAV nur eine Stimme hat, ist dies nach § 24 Abs. 5 Rahmen-MAVO anders: Dieser Vorschrift zufolge hat jedes Mitglied der Gesamt-MAV so viele Stimmen, wie der MAV, die es entsandt hat, Mitglieder bei der letzten Wahl zustanden. Maßgebend für die Stimmgewichtung ist dabei die nach § 6 Abs. 2 S. 1 Rahmen-MAVO vorgesehene Größe der MAV und nicht die tatsächliche Anzahl der Mitglieder, so dass es unerheblich ist, ob bei der letzten Wahl diese Positionen tatsächlich durch genügend Kandidat*innen vollständig besetzt wurden.¹¹⁾ Aufgrund dieser Regelung werden somit – anders als im evangelischen Bereich – die Stärkeverhältnisse der einzelnen Belegschaften wiedergespiegelt.¹²⁾ Wichtig ist, dass die Mitglieder der Gesamt-MAV ihre Stimmen nach eigener Verantwortung abzugeben haben, ohne an Aufträge oder Weisungen gebunden zu sein. Es besteht also hier – ebenso wenig wie im evangelischen Recht – kein sogenanntes „imperatives Mandat“.

Die Beendigung der Mitgliedschaft ist in § 24 Abs. 7 Rahmen-MAVO geregelt. Hiernach erlischt die Mitgliedschaft in der Gesamt-MAV, wenn einer der Erlöschensgründe des § 13c Rahmen-MAVO vorliegt, also beispielsweise der Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung oder aber die Niederlegung des Amtes, oder wenn eine Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung erfolgt. Hier gilt ebenfalls, dass aufgrund der Konzeption als Dauereinrichtung die Gesamt-MAV selbst grundsätzlich keine Amtszeit hat und sie sich demzufolge auch nicht selbst auflösen kann.¹³⁾ Vielmehr findet sich in § 24 Abs. 8

Rahmen-MAVO eine Regelung¹⁴⁾ zur Auflösung einer einmal errichteten Gesamt-MAV.

III. Zuständigkeit

Der Aufgabenbereich der Gesamt-MAV ergibt sich im Wesentlichen aus § 6 Abs. 2 MVG-EKD sowie aus § 24 Abs. 6 Rahmen-MAVO. Auch hier sind jedoch Unterschiede festzustellen.

Gemeinsam ist das Grundprinzip: Es wird nämlich in beiden Gesetzen eine alternative Zuständigkeit festgelegt:

- Entweder ist die MAV vor Ort oder
 - die Gesamt-MAV zuständig –
- die beiden Zuständigkeiten schließen einander aus.¹⁵⁾ Daher sind die beiden Einrichtungen auch nicht einander über- oder untergeordnet. Vielmehr ist die Gesamt-MAV allein und ausschließlich zuständig, soweit es um überbetriebliche Angelegenheiten geht, die MAV hingegen bei ausschließlich einrichtungsbezogenen Fragen. Die Gesamt-MAV ist daher neben der MAV ein gleichberechtigtes Vertretungsorgan, das mit den gleichen Rechten und Pflichten wie die MAV ausgestattet ist.¹⁶⁾

Doch ergeben sich Unterschiede in Einzelheiten, die die Zuweisung der jeweiligen Kompetenzen betreffen.

1. Im evangelischen Recht

Die Gesamt-MAV ist im evangelischen Recht zuständig für die Aufgaben der MAV, soweit sie Mitarbeitende aus mehreren oder allen betroffenen Dienststellen betreffen. Dies ist das klassische Gebiet ihrer Tätigkeit.

Mehrere oder alle Dienststellen im Sinne von § 6 Abs. 2 MVG-EKD sind betroffen, wenn mindestens zwei Einrichtungen betroffen sind. Es muss sich also um eine Angelegenheit handeln, die entweder die gesamte Einrichtung betrifft oder sich doch auf einen Bereich bezieht, der über die einzelne Dienststelle hinausgeht. Dadurch ist klargestellt, dass Maßnahmen mit nur dienststelleninterner Auswirkung nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gesamt-MAV fallen. In Betracht kommen vielmehr nur Maßnahmen mit übergreifender Auswirkung. Infolgedessen kann sich die Gesamt-MAV mit Angelegenheiten, die nur eine einzige Dienststelle betreffen, regelmäßig nicht befassen:

- Personelle Einzelmaßnahmen im Sinne von § 42 Buchst. f) MVG-EKD fallen somit nicht in den Aufgabenbereich der Gesamt-MAV,

¹¹⁾ Ebd. Rn. 57; *Richartz*, in: *Eichstätter Kommentar*, 2. Aufl. 2018, § 24 MAVO Rn. 45.

¹²⁾ Vgl. hierzu auch *Richartz*, ebd.; siehe ebenfalls *Fuhrmann*, in: *Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO*, 8. Aufl. 2019, § 24 Rn. 56.

¹³⁾ Vgl. *Fuhrmann*, ebd. Rn. 92.

¹⁴⁾ Die Auflösung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der MAVen oder von MAVen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

¹⁵⁾ *VerwG.EKD*, 09.03.2000 – 0124/D37-99, ZMV 3/2000, S. 131 f.

¹⁶⁾ Siehe hierzu insgesamt *Joussen*, in: *Fey/Joussen/Steuernagel, Das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche*, 2012, S. 146.

- ebenso wenig eine Entscheidung nach § 40 Buchst. n) MVG-EKD im Hinblick auf Werkmietwohnungen für nur einzelne Mitarbeitende in einer Einrichtung.¹⁷⁾

Demgegenüber besteht eine Zuständigkeit der Gesamt-MAV, wo es um einheitliche Arbeitszeitregelungen für alle Mitarbeitende oder die Ausgestaltung einer gemeinsamen Sozialeinrichtung geht.¹⁸⁾

Darüber hinaus kann sich in begrenztem Zeitrahmen eine Zuständigkeit der Gesamt-MAV aus § 6 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD ergeben, wenn in einer Dienststelle eine MAV nicht vorhanden ist. In diesen Fällen übernimmt die Gesamt-MAV dann die Aufgaben einer klassischen MAV. Sie wird damit insbesondere auch für Fragen zuständig, die nur eine einzelne Dienststelle betreffen. Voraussetzung ist eine vorübergehende Situation ohne MAV. Dabei ist diese Aufgabenzuweisung aber auf sechs Monate begrenzt.¹⁹⁾

Anders als im Betriebsverfassungsgesetz besteht nach dem MVG-EKD keine Möglichkeit einer einzelnen MAV, der Gesamt-MAV eine Zuständigkeit zu übertragen. Die Delegationsnorm in § 50 Abs. 2 BetrVG findet insofern keine Entsprechung.²⁰⁾

2. Im katholischen Recht

Im katholischen Recht ist die Zuständigkeit der Gesamt-MAV deutlich enger an das säkulare Vorbild herangerückt. Nach § 24 Abs. 6 Rahmen-MAVO ist die Gesamt-MAV für die Angelegenheiten zuständig, sowie sie die Beschäftigten aus mehreren Einrichtungen betreffen (das entspricht noch der evangelischen Regelung) und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Hier macht die katholische Regelung deutlich, dass nicht nur das „Betreffen“ ausreicht, vielmehr müssen beide angeführten Voraussetzungen kumulativ vorliegen. Fehlt es an einer der beiden Voraussetzungen, ist die MAV in der einzelnen Einrichtung zuständig, nicht die Gesamt-MAV. Bei der Formulierung „*nicht von der einzelnen MAV geregelt werden kann*“ ist nach heute ganz überwiegend vertretener Auffassung davon auszugehen, dass dieses „Nichtregelkönnen“ nur dann zu bejahen ist, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder zumindest einrichtungsübergreifende Regelung besteht.²¹⁾ Dafür sind die konkreten Einzelumstände maßgeblich.

¹⁷⁾ VerwG.EKD, 24.02.2003 – I-0124/F41-01, ZMV 4/2003, S. 195.

¹⁸⁾ Vgl. hierzu insgesamt schon Jousen, in: Fey/Jousen/Steuernagel, Das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche, 2012, S. 146 f.

¹⁹⁾ Fey/Rehren, MVG-EKD, EL April 2019, § 6 Rn. 12a.; Graf, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 6 Rn. 7; vgl. ebenfalls Jousen, in: Fey/Jousen/Steuernagel, Das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche, 2012, S. 147.

²⁰⁾ Jousen, ebd.; vgl. ebenfalls Fey/Rehren, MVG-EKD, EL April 2019, § 6 Rn. 9.

²¹⁾ Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 24 Rn. 71.

Als Leitschnur kann man festhalten, dass personelle Einzelmaßnahmen regelmäßig in die Zuständigkeit der MAV vor Ort fallen, nicht in diejenige einer Gesamt-MAV. Das gilt sogar bei Versetzungen, obwohl hier immer zwei MAVen betroffen sind. Denn die Angelegenheit kann ja durchaus auch unterschiedlich behandelt werden – es ist nicht zwingend eine einheitliche Regelung nötig.

Demgegenüber sind etwa gemeinsame Zeiterfassungssysteme²²⁾ häufig auf einer Gesamtebene anzusiedeln ebenso wie Regelungen zur Einrichtung gemeinsamer sozialer Einrichtungen²³⁾, unternehmenseinheitlicher technischer Einrichtungen²⁴⁾ oder von einheitlichen Beurteilungsrichtlinien.

Die genannte Zuständigkeit erstreckt sich dann auch auf die Einrichtungen, in denen keine MAV besteht.

IV. Dienststellenverbund und erweiterte Gesamt-MAV

§ 6a MVG-EKD enthält eine Sonderbestimmung und damit eine eigenständige Regelung zur Bildung einer Gesamt-MAV für den Fall eines Dienststellenverbunds.²⁵⁾ Dieser liegt nach § 6a Abs. 1 MVG-EKD vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Dann ist – nach Abs. 2 – auf Antrag der Mehrheit der MAVen eines Dienststellenverbunds ebenfalls eine Gesamt-MAV zu bilden. Der Unterschied zu § 6 MVG-EKD liegt darin, dass es dort um einen einheitlichen Träger geht, hier jedoch um Dienststellen verschiedener Rechtsträger, die aber unter einer einheitlichen und beherrschenden Leitung stehen. Auf diese Weise wird vom Gesetz aufgegriffen, dass häufig diakonische Einrichtungen einzelne Tätigkeitsbereiche ausgliedern und sich insbesondere in der Rechtsform gemeinnütziger GmbHs organisieren. Dadurch entstehen Holdingstrukturen, in denen gleichwohl die Mitarbeitervertretung möglich sein soll.²⁶⁾ In einem solchen Verbund ist die Gesamt-MAV dann zuständig, soweit die Angelegenheiten Mitarbeitende aus mehreren oder allen Dienststellen des Verbunds betreffen.

Auf katholischer Seite ist hier in ähnlicher Weise die erweiterte Gesamt-MAV nach § 24 Abs. 2 Rahmen-MAVO zu nennen, auf die Joachim Eder in seinem Beitrag auf S. 12 ff. in diesem Heft eingeht.

²²⁾ Annuß, in: Richardi, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 50 Rn. 25.

²³⁾ Siehe hierzu auch ErfK/Koch, BetrVG, 20. Aufl. 2020, § 50 Rn. 4.

²⁴⁾ Vgl. ebenfalls Annuß, in: Richardi, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 50 Rn. 25.

²⁵⁾ Keine Gesamt-MAV im Dienststellenverbund kennen die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck sowie von Württemberg.

²⁶⁾ Vgl. auch Graf, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 6a Rn. 1.