



beraten
begleiten
ermutigen

Erläuterungen zur MAV-Beteiligung

anhand des interaktiven MAV-Beteiligungsformulars der LakiMAV

Das interaktive MAV-Beteiligungsformulars der LakiMAV hat zum Ziel, für alle Beteiligten die Beteiligungsvorgänge transparenter sowie rechtssicherer zu machen, den Papierverbrauch einzuschränken und die Kommunikation zwischen MAV und Dienststellenleitung zu fördern.

Es ist auf der Homepage www.LakiMAV.de zu finden unter der Rubrik Service/Formulare/Antragsformular MAV-Beteiligung und heißt dort „Meldeformular Personalangelegenheiten“.

In dem Dokument „Technische Einführung“ ist die konkrete (technische) Anleitung zur Nutzung der interaktiven Datei enthalten.

Im Folgenden erfahren Sie mehr über die – rechtlichen - Hintergründe der jeweiligen MAV-Beteiligung bzw. erhalten Tipps aus der Praxis. Am Ende finden Sie drei Übersichtsschemata mit dem Ablauf der Beteiligungsverfahren Mitbestimmung, **§ 38** (siehe Seite 15), eingeschränkte Mitbestimmung, **§§ 38,41**(siehe Seite 16) und Mitberatung, **§ 45**, (siehe Seite 17).

Beteiligungsvorgang:

Das Formular geht vom Regelfall der (eingeschränkten) Mitbestimmung gem. **§§ 38-43 *MVG.Württemberg*** aus. Die im Folgenden genannten Paragraphen sind alle solche des *MVG.Württemberg* mit dem Stand 01. Januar 2020.

Information zu in der Praxis wesentlichen Tatbeständen, die im Beteiligungsformular enthaltenen sind:

I. Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten, § 39

Für die Tatbestände des § 39 ist das Verfahren der uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 38 anzuwenden, d.h. die MAV kann die Zustimmung zur beantragten Maßnahme mit jeglicher nachvollziehbaren Begründung verweigern.

a) Inhalt und Verwendung von Fragebögen zur Erhebung personenbezogener Daten

Hier werden sowohl die Erstellung und Änderung von Personalfragebögen als auch deren Verwendung umfasst. Auch die in Bewerbungsverfahren verwendeten Formulare, die von Bewerberinnen und Bewerbern auszufüllen sind, fallen hierunter.

II. Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, § 40

Für die Tatbestände des § 40 ist ebenfalls das Verfahren der uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 38 anzuwenden, d.h. die MAV kann die Zustimmung zur beantragten Maßnahme mit jeglicher nachvollziehbaren Begründung verweigern.

a) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Diese Vorschrift hat keine Praxisrelevanz: Die Betriebsärzte werden von der B.A.D. GmbH gestellt, mit der die EKD einen Vertrag für alle Landeskirchen abgeschlossen hat. Die für die einzelnen Dienststellen zuständigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind zentral bei der Landeskirche angestellt.

b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren

Hierunter fallen alle Maßnahmen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes. Es sind u.a. organisatorische Maßnahmen umfasst, konkrete Gefährdungsbeurteilungen und auch Einzelmaßnahmen wie die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar.

Diese Vorschrift hat eine hohe Praxisrelevanz. Häufig wird die MAV in diesem Zusammenhang leider noch nicht korrekt beteiligt.

c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform

Hierunter fallen z.B. die Errichtung von Kantinen und von Betriebskindertagesstätten. Kommt in der Praxis bei uns kaum vor.

d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen

Die hier genannten Tatbestände sind alle voll mitbestimmungspflichtig, sobald sie über das einzelvertragliche Direktionsrecht hinausgehen und mehrere Beschäftigte betreffen. Dies gilt auch für die Einführung und Änderung von Gleitzeitregelungen. Grundsätzlich können Details im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden. Solange es keine Dienstvereinbarung gibt, sind alle Regelungen und gewünschten Änderungen mitbestimmungspflichtig. Ebenso fällt die Anordnung von Mehrarbeits- bzw. Überstunden unter diese Regelung, so sie nicht nur im Einzelfall eine einzige Person betrifft.

e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan

Insbesondere in Kindertagesstätten gibt es die fast immer die Verpflichtung für die Beschäftigten, an Schließtagen Urlaub zu nehmen. Die Regelung von Schließtagen unterfällt vollumfänglich diesem Mitbestimmungstatbestand. Darüber hinaus sind hier alle seitens der Dienststellenleitung gewünschten Regelungen umfasst, die Festlegungen für die Verteilung und Inanspruchnahme des Urlaubs betreffen und für mehrerer Beschäftigte (grundsätzlich die gesamte Dienststelle) gelten sollen.

Nicht umfasst sind die Regelung von Meinungsverschiedenheiten zwischen einem/einer Beschäftigten und der Dienststellenleitung zu einem konkreten Urlaubsantrag.

f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung, zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen

Sozialpläne stehen immer im Zusammenhang mit Personalabbaumaßnahmen, die mehrere Personen betreffen, d.h. bevor es zu einem Sozialplan kommen kann, muss es eine diesen auslösende Maßnahme gegeben haben Diese Maßnahmen unterliegen der Mitberatung (Auflösung und Einschränkung von Dienststellen, **§ 46 a**) oder der Mitbestimmung (als Rationalisierungsmaßnahme, **§ 40 g-i**). Grundsätzlich werden Sozialpläne in der Form einer Dienstvereinbarung abgeschlossen.

In diesem Zusammenhang ist für die (Teil-)Kündigung oder Versetzung jeder/s einzelnen Beschäftigten individualrechtlich neben dem Sozialplan immer auch die **Sicherungsordnung** (Recht der Evangelischen Landeskirche Nr.700 Anlage 1.7.2) zu beachten!

g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung

Der Begriff „Arbeitsplatz“ umfasst hier die unmittelbare Arbeitsumgebung und die zu verwendenden Arbeitsmittel. Für das Vorliegen von „Grundsätzen“ ist es nicht erforderlich, dass diese schriftlich niedergelegt und allen Beschäftigten ausgehändigt werden sollen. Es genügt viel mehr, dass sie umgesetzt werden. Z.B. ist hier der Umzug in ein anderes Gebäude oder auch die Verlegung von Arbeitsplätzen von Einzel- in Gruppenbüros umfasst.

In der Praxis wird häufig übersehen, dass die MAV hier ein Mitbestimmungsrecht hat. Sie sollte am besten bereits im Planungsstadium mit einbezogen werden. Dann geht es im Mitbestimmungs-verfahren nur noch um die formale Zustimmung.

h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden

Unter „Arbeitsmethoden“ ist die Art und Weise zu verstehen, in der Arbeiten durchgeführt werden müssen. „Grundlegend neu“ sind Arbeitsmethoden, wenn sie eine wesentliche Umstellung des Arbeitsvorgangs bedeuten (z.B. von Einzelsachbearbeitung zur Teamarbeit, von geschlossenen Gruppen in der Kinderbetreuung zu einem offenen Konzept, erstmalige Einführung von Arbeit mit EDV). Eine sukzessive Anpassung der bisherigen Arbeitsmethoden an den Stand der Technik fällt nicht darunter.

i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs

„Hebung von Arbeitsleistung“ sind Maßnahmen, die die darauf abzielen, die Effektivität der Arbeit qualitativ und/oder quantitativ zu fördern, also die Güte und/oder Menge der Arbeit anzuheben. Beispiele hierfür sind die Übertragung der Pflege von mehr Patienten als bisher in der gleichen Zeit, die Reduzierung von Vor- und Nachbereitungszeiten ohne Reduzierung der Aufgaben oder die Zuweisung weiterer Aufgaben.

Es sind jedoch nur die Maßnahmen mitbestimmt, die seitens des Dienstgebers ausgelöst werden. Umsetzungen der Änderungen gesetzlichen Vorgaben unterfallen nicht dieser Regelung.

j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen

Mitbestimmt sind hier alle Maßnahmen, die zur Verhaltens- oder Leitungskontrolle geeignet sind, gleichgültig, ob es sich dabei um technische oder organisatorische Maßnahmen handelt. Es ist auch unerheblich, ob die Daten z.B. im Rahmen des Qualitätsmanagements erhoben werden oder rein zu Überwachungszwecken.

Insbesondere umfasst ist die die Erfassung von Daten, die nach Auswertung geeignet sind, Aussagen über das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitenden zu treffen. Beispielsweise fallen hierunter die Erfassung von An- und Abwesenheitszeiten, die Login-Protokolle von EDV-Anlagen, GPS-Ordnungssysteme, Einzelverbindungs-nachweise für Telefonanlagen.

k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst

Dies ist eine weitreichende Vorschrift von hoher Relevanz für das Zusammenleben in der Dienststelle. Z.B. Parkordnung für die der Dienststelle gehörenden Parkplätze, Rauch- und/oder Alkoholverbot in der Dienststelle, Einführung von Arbeitskleidung bzw. Einschränkungen bei der Kleidungs-auswahl am Arbeitsplatz, Ausstattung des persönlichen Arbeitsplatzes und der Flure, formalisierte Einführung von Krankengesprächen.

Es ist hier häufig sinnvoll, dass die Themen im Rahmen einer **Dienstvereinbarung nach § 36** geklärt und v.a. allen Betroffenen nachvollziehbar bekanntgegeben werden.

l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft

Hierunter fallen Veranstaltungen, die fallweise geplant und durchgeführt werden. Dass sie immer wiederkehren ist kein Ausschlusskriterium. Z.B. Weihnachtsfeier, Sportveranstaltungen, Betriebsausflug. Wesentlich ist dabei, dass es um Veranstaltungen ausschließlich für die Mitarbeiterschaft handelt. Können Mitarbeitenden an einer anderweitig von der Dienststelle geplanten und durchgeführten Veranstaltung (z.B. Gemeindefest) teilnehmen, ist dies mitbestimmungsfrei.

Hinzuweisen ist darauf, dass die MAV seitens der Dienststellenleitung nicht zur Organisation solcher Veranstaltungen (z.B. Mitarbeiterfest oder Betriebsausflug) verpflichtet werden kann. Die Dienststellenleitung kann die MAV darum bitten, ob sie diese Aufgabe aber übernimmt, steht im freien Ermessen der MAV.

m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht

Darunter fallen z.B. Gehaltsvorschüsse und Darlehen für die Mitarbeitenden. Nicht die Gewährung im Einzelfall ist mitbestimmungspflichtig, sondern die Aufstellung von Grundsätzen für diese Sachverhalte.

n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des

Nutzungsverhältnisses, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind

Hier sind nicht die echten Werkdienstwohnungen erfasst, die Mitarbeitende aufgrund einer vertraglich bestehenden Residenzpflicht beziehen müssen und deren Nutzung vom bestehenden Dienstverhältnis abhängt.

Es handelt sich hier um die Fälle, in denen die Dienststelle mit Mitarbeitenden einen Miet- oder Pachtvertrag abschließt und sich dieser nicht auf die arbeitsvertraglichen Pflichten auswirkt. Da Voraussetzung für den Abschluss und das Bestehen des Mietvertrags aber das konkrete Arbeitsverhältnis ist, werden diese Verträge als „Werkmietverträge“ bezeichnet. Mitbestimmungspflichtig ist die Begründung, die Festlegung und Änderung der Nutzungsbedingungen sowie die ordentliche und außerordentliche Beendigung seitens des Dienstgebers.

o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

„Betriebliches Vorschlagswesen“ umfasst Systeme und Methoden, durch die Vorschläge der Mitarbeitenden zur Optimierung der Arbeit in der Dienststelle angeregt, gesammelt, ausgewertet und bewertet werden. Die Mitbestimmung umfasst auch etwaig ausgelobt Prämien.

Auch hier ist wieder die Aufstellung der Grundsätze und nicht jede konkrete Einzelfallmaßnahme mitbestimmungspflichtig.

p) Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen

Die AK hat in mehreren Fällen eine Öffnungsklausel beschlossen:

- Anlage 2.2.2 zur KAO: Öffnungsklausel in § 8 Abs. 2 c: Anerkennungspraktikum in sonstigen Berufen
- Anlage 2.2.1 zur KAO: Öffnungsklausel in § 4 Nr. 2.1 Vergütungssätze für Praktikanten im Vor- und Zwischenpraktikum
- Anlage 3.7.2 zur KAO – Öffnungsklausel in § 1 c Abs. 8 KAO – Vergütungsregelung per DV mit der MAV für die Nachbarschaftshilfe.
- Anlage 3.10.1 – Vergütung der nicht hauptamtliche Leitung von Waldheimen

Hier ist die MAV jeweils bei der konkreten Festlegung der Vergütung zu beteiligen.

III. Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, § 42

Für die Tatbestände des § 42 ist zu beachten, dass hier das Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung nach den §§ 38, 41 gilt. D.h. die MAV kann die Zustimmung zur von der Dienststellenleitung beantragten Maßnahme nur verweigern, wenn einer der Verweigerungsgründe nach § 41 vorliegt. Das sonstige Verfahren richtet sich hier ebenfalls nach § 38.

Hier ist zudem § 44 zu beachten: Ausschließlich für die in den §§ 42 und 43 geregelten Personalangelegenheiten gibt es kein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht der MAV, wenn es sich bei der betroffenen Person um eine solche handelt, die gem. § 4 zur Dienststellenleitung gehört.

a) Einstellung

Der häufigste Fall der eingeschränkten Mitbestimmung ist die **Einstellung nach § 42 a)**. Es ist hier zu beachten, dass neben der Neueinstellung von Mitarbeitenden auch die Weiterbeschäftigung von befristet beschäftigten Mitarbeitenden unter diesen Tatbestand fällt, sowie die Änderung von wesentlichen arbeitsvertraglichen Bedingungen (z.B. Aufstockung des Stellenumfangs oder weitreichende Änderung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit). Die MAV benötigt hier zur Beurteilung alle relevanten Unterlagen, insbesondere auch den Nachweis, dass die zur Anstellung vorgesehene Person evangelisch ist oder im Ausnahmefall und bei nichtleitender und nicht gottesdienstnaher Tätigkeit eine andere ACK-Mitgliedschaft innehat. Die Regelungen zur zwingenden Religionszugehörigkeit für alle Beschäftigten sind seit 2019 in der Diskussion.

Die MAV hat insbesondere auch das Recht, alle eingegangene Bewerbungsunterlagen einzusehen, um beurteilen zu können, ob die Auswahl rechtsfehlerfrei erfolgt ist, § 34 Abs. 3 S. 2.

b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Achtung: Dies ist Besonderheit des MVG gegenüber dem BetrVG: Bei uns ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich wirksam nur mit Zustimmung der MAV (bzw. Zustimmungsersetzung durch das Kirchengerecht) möglich. In der Praxis heißt das, dass die ordentliche Kündigung gegenüber dem/der Beschäftigten erst ausgesprochen werden darf, wenn die Zustimmung der MAV vorliegt, die Zustimmungsfiktion eingetreten ist (Ablauf der Zwei-Wochen-Frist) oder das Kirchengerecht die Zustimmung der MAV ersetzt hat.

Hinweis: Die ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit ist in § 46 c) zu finden, die außerordentliche Kündigung in § 46 b).

c) Eingruppierung

Bei neu eingestellten Mitarbeitenden oder wesentlich geänderter Tätigkeit wird hier neben **§ 42 a)** auch immer ein zweiter Beteiligungsvorgang, der **Eingruppierung nach § 42 c**, ausgelöst. Wesentlich ist hierbei, dass es sich um zwei getrennt zu behandelnde Beteiligungsvorgänge handelt. Denn die MAV kann sehr wohl der Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung der von der Dienststellenleitung ausgewählten Person zustimmen, aber die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern müssen, da entweder keine Informationen über die konkret geplante Tätigkeit vorliegen oder aber die MAV bei der Beurteilung der Tätigkeit zu einer anderen Eingruppierung kommt als der von der Dienststellenleitung beehrten.

Stimmt die MAV bereits der Einstellung der Bewerberin bzw. des Bewerbers nicht zu, da z.B. keine Kirchenmitgliedschaft gegeben ist, so muss sie auch die begehrte Eingruppierung in dem zweiten Beteiligungsverfahren ablehnen. Denn die Eingruppierung hat zur Voraussetzung, dass ein Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen ist.

Von dem Mitbestimmungsrecht des **§ 42 c)** ist auch die Festsetzung der jeweiligen Stufe nach **§ 16 KAO** umfasst.

d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer

Die Mitbestimmung ist gegeben, wenn von vorneherein geplant ist, die Übertragung für mehr als drei Monate vorzunehmen oder sobald erkennbar ist, dass die Übertragung mehr als drei Monate dauern wird. Hier ist genau wie bei der Einstellung und der Eingruppierung zu prüfen, ob diese/r Beschäftigte die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die höherwertige Tätigkeit hat und ob es sachgerecht ist, die Übertragung eventuell nur befristet vorzunehmen. Nach **§ 14 KAO** löst die Übertragung eine Zulage aus und es wird nicht neu eingruppiert, falls die Übertragung nur vorübergehend ist.

f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel

D.h. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz muss auf Dauer in einen anderen Dienststellenteil, der sich in einer anderen politischen Gemeinde befindet, erfolgen.

Ist dies beabsichtigt, so muss die Zustimmung der MAV vor der Anweisung an den/die Beschäftigten erfolgen.

h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus

Da das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch endet, **§ 33 Abs. 1 a) KAO**, bedarf es des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrags, falls eine Weiterbeschäftigung erfolgen soll. Dies bedarf entsprechend der Einstellung nach **§ 42 a)** der eingeschränkten Mitbestimmung der MAV nach **§ 42 h)**. D.h. der neue Arbeitsvertrag

darf erst abgeschlossen werden, wenn die MAV dem zugestimmt hat. Deshalb ist es seitens der Dienststellenleitung erforderlich, rechtzeitig zu klären, ob eine Weiterbeschäftigung erfolgen soll. Dann kann die MAV-Beteiligung durchgeführt werden und bei Zustimmung der MAV die Weiterbeschäftigung nahtlos erfolgen.

j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit

Das MVG erlegt der Dienststellenleitung nicht auf, die MAV über alle genehmigten Nebentätigkeiten zu informieren. Aber die Versagung oder der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit kann rechtlich wirksam nur ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung der MAV (bzw. Zustimmungsersetzung durch das Kirchengericht) zur Versagung oder zum Widerruf vorliegt.

k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung

Nach **§ 8 TzBfG** haben Beschäftigte grundsätzlich das Recht auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Falls der Dienstgeber einen solchen Antrag ablehnen möchte, muss die MAV dem vorab zustimmen bzw. die Zustimmungsersetzung durch das Kirchengericht muss vorliegen.

Buchstabe **k)** umfasst auch die Anträge auf Sonderurlaub nach **§ 28 KAO**. Auch hier ist das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht gegeben, wenn der Dienstgeber den Antrag ablehnen will.

IV. Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, § 43

Da es in den meisten Dienststellen keine Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Beamte) gibt, hat diese Vorschrift nur für wenige MAVen (z.B. OKR und Verwaltungsstellen) Bedeutung.

V. Fälle der Mitberatung, § 45

In dem Formular sind zudem auch die **Fälle der Mitberatung** nach **§§ 45, 46** enthalten. Hier ist die MAV über die seitens der Dienststellenleitung beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig zu informieren und bei Antrag der MAV ist die Maßnahme mit ihr zu erörtern. Sinn und Zweck der Mitberatung ist es, dass die Dienststellenleitung seitens der MAV alle Argumente, die im Hinblick auf die Mitarbeiterschaft oder rechtliche Regelungen gegen die geplante Änderung sprechen können, nochmals aufgezeigt bekommt und die Dienststellenleitung sich intensiv (mündlich und schriftlich) mit den Argumenten auseinandersetzen muss- denn vielleicht hat die MAV ja Dinge im Blick, die für die Dienststellenleitung nicht erkennbar waren.

Im Ergebnis kann die MAV die konkrete von der Dienststellenleitung begehrte Maßnahme nicht verhindern. Jede Maßnahme, vor deren Umsetzung die MAV nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, ist jedoch unwirksam (und darf nicht vollzogen werden),

§ 45 Abs. 3.

a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen

Auflösung bedeutet die Aufgabe des Zwecks der Dienststelle und die Auflösung der Organisation. Dies wird im nächsten Schritt wohl immer personelle Veränderungen (Kündigungen, Änderungs-kündigungen, Versetzungen) nach sich ziehen.

Einschränkung ist immer gegeben, wenn die Aufgabenerfüllung qualitativ oder quantitativ vermindert wird, bei Verlegung und Zusammenlegung geht es v.a. um den Ort.

Ein erheblicher Teil ist betroffen, wenn sich die Änderungen auf einen erheblichen Teil der Mitarbeiterschaft auswirken. Dies ist in **§ 17 Abs. 1 KSchG** definiert.

Die MAV-Beteiligung muss auch hier vor der Durchführung der Änderungen in der Organisation der Dienststelle abgeschlossen sein.

b) außerordentliche Kündigung

Spricht ein Dienstgeber wirksam eine außerordentliche Kündigung aus, hat dies zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung endet. Es gibt hier keine gesetzliche Kündigungsfrist.

Vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung muss jedoch die MAV-Beteiligung nach **§ 45** durchgeführt und abgeschlossen sein. Die besondere Problematik ist hier, dass der Zeitraum, in dem der Dienstgeber gegenüber dem/der Beschäftigten nach **§ 626 BGB** eine außerordentliche Kündigung aussprechen darf, nur zwei Wochen seit Kenntnis der die Kündigung auslösenden Tatsachen beträgt. D.h. von dem Moment der Kenntnis an hat der Dienstgeber zwei Wochen lang Zeit, um für sich zu entscheiden, dass er hier eine außerordentliche Kündigung aussprechen will, die MAV zu beteiligen und die schriftliche Kündigung an den/die Betroffene zu übergeben. Da die Frist für die MAV-Beteiligung nach **§ 45** bereits zwei Wochen beträgt, wäre dieses Unterfangen aussichtslos, wenn der Dienstgeber die Frist für die MAV-Beteiligung nicht verkürzen könnte. Dies ist der einzige Fall im MVG, in dem der Dienstgeber seinerseits die Frist für ein MAV-Verfahren verkürzen kann. Nach **§ 45 Abs. 1 Satz 3** ist eine Fristverkürzung auf bis zu drei Arbeitstage möglich.

c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit

Innerhalb der Probezeit kann die Kündigung dem/der betroffenen Mitarbeiter/in gegenüber ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden. Aber die MAV muss zuvor im Rahmen des Mitberatungsverfahrens beteiligt werden. Die MAV ist vollumfänglich und nachprüfbar über die Kündigungsgründe zu informieren. D.h. es müssen Probezeitgespräche geführt worden sein und dazu muss es jeweils eine Dokumentation geben. Gab es Kritikpunkte, müssen diese mit dem/der Betroffenen während der Probezeit erörtert worden sein und er/sie muss die Chance gehabt haben, sein/ihr Verhalten entsprechend anzupassen. Ist dies alles nicht geschehen bzw. der MAV nicht dargelegt worden, muss die MAV der Kündigung widersprechen, da sie dafür Sorge zu tragen hat, dass im kirchlichen Dienst niemand willkürlich gekündigt wird.

Die Kündigung kann dem/der Betroffenen gegenüber rechtswirksam erst ausgesprochen werden, wenn das Beteiligungsverfahren gem. **§ 45** ordnungsgemäß abgeschlossen wurde. Ansonsten ist die Probezeitkündigung bereits aus formalen Gründen unwirksam und kann von dem/der Betroffenen vor dem Arbeitsgericht erfolgreich angefochten werden. Das hat zur Folge, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis weiter besteht.

f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs

Das Mitberatungsrecht umfasst den Stellenplanentwurf. D.h. der Stellenplan darf den dafür zuständigen Gremien erst zur ersten Verabschiedung oder zur Änderung vorgelegt werden, wenn das Beteiligungsverfahren nach **§ 45** ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen wurde. Sinn und Zweck dieser Reihenfolge ist es, dass die MAV ihre Bedenken in den Entwurf einbringen kann, bevor die Beschlussfassung erfolgt. Nur so ist gewährleistet, dass die Anregungen noch mit aufgenommen werden können, ohne dass für die entscheidenden Stellen ein erheblicher organisatorischer Mehraufwand entsteht.

Dieses Mitberatungsrecht wird in der Praxis leider häufig übersehen.

g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Sollte der seltene Fall eintreten, dass der Dienstgeber gegenüber einem/einer Beschäftigten einen Anspruch auf Schadensersatz zu haben glaubt, muss er das Begehren, gegenüber dem/der Beschäftigten Schadensersatz geltend zu machen, zunächst mit einer ausführlichen und nachvollziehbaren Begründung der MAV zur Mitberatung vorlegen. Erst nach Abschluss des Mitberatungsverfahrens darf er die Ansprüche gegenüber dem/der Beschäftigten geltend machen. Diese/r muss die Ansprüche

jedoch nur erfüllen, wenn sie berechtigt sind. Hierfür gibt es im Arbeitsrecht konkrete Regelungen, **§ 3 Abs. 6 KAO**.

h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden

Dieses Mitberatungsrecht ist ein sehr wichtiges im Hinblick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit, denn jegliche Form der Ausgliederung von Arbeitsbereichen an Fremde schwächt die Dienststelle und macht sie unflexibler. Zudem gibt es dann in der Dienststelle zwei unterschiedliche Kategorien von hier Tätigen: einmal die nach der KAO angestellten Mitarbeitenden und zum anderen die nach schlechteren Bedingungen Arbeitenden. Für die in der Dienststelle Tätigen, die aber bei anderen Arbeitgebern angestellt sind, ist arbeitsrechtlich innerhalb der Dienststelle kein Weisungsrecht gegeben.

Es muss sehr gute Gründe (und diese sind nicht finanzieller Art) geben, damit die MAV das Ansinnen der Ausgliederung mittragen kann.

Hinweis:

Ist die Ausgliederung nicht zu vermeiden, so ist immer zu bedenken, dass ein solcher Schritt zwangsläufig die Kündigung von eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Folge hat. Dies sollte in die Überlegungen seitens der Dienststellenleitung immer mit einbezogen werden.

Für diese ordentlichen betriebsbedingten Kündigungen gelten individuell alle Regelungen des Kündigungsschutzes, insbesondere auch die unserer **Sicherungsordnung (Anlage 1.7.2 zur KAO)**.

VI. MAV-Beteiligung Information, § 34

Ein wesentliches Element der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist es, dass die MAV seitens der Dienststellenleitung auch über personalrelevante Tatsachen und Maßnahmen informiert, die nach dem MVG keinem Beteiligungsverfahren unterliegen. So kann die MAV ihrerseits die gemeinsame Verantwortung für die Dienststelle leben, indem sie im Einzelfall das Gespräch dazu mit der Dienststellenleitung sucht und hier - falls erforderlich - zusätzliche Informationen gibt.

- Abmahnung
- Änderungsvertrag
- Auflösungsvertrag
- Eigenkündigung/Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters
- Elternzeit

- Krankheitsfehltag innerhalb eines Jahres über 6 Wochen (§ 167 Abs. 2 SGB IX): Grundlage für BEM
- Schwangerschaft
- Sonderurlaub
- Sonstiges: Information über seitens der Dienststellenleitung geplante Maßnahmen gegenüber der MAV ist immer sinnvoll, dies spiegelt sich im Grundsatz des **§ 34 Abs. 1** wider. Unter „Sonstiges“ können auch Informationen über besondere Vorkommnisse in der Dienststelle gefasst werden, die die MAV am besten direkt von der Dienststellenleitung erfährt und nicht aus dem „Flurfunk“.

Ein Sonderfall ist hier versteckt in **§ 34 Abs. 3 Satz 3** geregelt: Die Dienststellenleitung hat die MAV auch über die Beschäftigung von Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen. Hintergrund dafür ist, dass die MAV zum einen Kenntnis darüber haben soll, wer weshalb in welchem Umfang in der Dienststelle ist. Dies auch, damit im Bedarfsfall geklärt werden kann, ob diese Beschäftigungen eine Auswirkung auf die Angestellten der Dienststelle haben. Es ist zu empfehlen, dass es grundsätzliche Regelungen darüber gibt, welche Personen (z.B. Praktikantinnen und Praktikanten) in welchem Umfang ohne Arbeitsverhältnis in der Dienststelle tätig werden können bzw. sollen. Dadurch wird Transparenz geschaffen, die sowohl für die Dienststellenleitung bei der Zu- bzw.- Absagen für solche Anfragen hilfreich ist als auch für die Mitarbeitenden, die dann wissen, mit wie vielen „Fremden“ in der Dienststelle sie grundsätzlich zu rechnen haben.

VII. MAV-Beteiligung Stellungnahmen Ausnahmegenehmigungen

➤ § 1d KAO: Einstellung eines/einer nicht evangelischen Bewerbers/Bewerberin

Eine Anstellungsvoraussetzung für die Beschäftigung bei kirchlichen Dienststellen ist nach **§ 1d Abs. 1 Ziffer a) KAO** die Mitgliedschaft der Bewerberin bzw. des Bewerbers in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland. D.h. grundsätzlich müssen alle Personen, mit denen ein Anstellungsvertrag geschlossen werden soll, evangelisch sein. Nach **§ 1d Abs. 3 KAO** kann der Oberkirchenrat auf Antrag der Dienststellenleitung, dem die Stellungnahme der MAV beizufügen ist, eine Ausnahmegenehmigung aussprechen, d.h. er kann erlauben auch Mitarbeitenden mit anderer bzw. ohne Konfession zu beschäftigen.

In dem aktuell gültigen Rundschreiben AZ 25.00 Nr. 795/6 vom 19.12.2007 ist geregelt, in welchen Fällen die Genehmigung bereits als generell erteilt gilt (Genehmigungsfiktion) und in welchen Fällen der Einzelfallantrag erforderlich ist.

Die Stellungnahme der MAV ist deshalb nur für die Fälle erforderlich, die nicht bereits von der Genehmigungsfiktion des Rundschreibens umfasst sind.

Will z.B. eine Dienststellenleitung einen katholischen Mitarbeitenden für eine Hausmeisterstelle einstellen und gab es auf die ordnungsgemäße Ausschreibung hin keine Bewerbung einer geeigneten evangelischen Person, so darf der katholische Bewerber eingestellt werden, ohne dass dies einer Einzelfallgenehmigung durch den OKR bedarf.

Allerdings ist im Rahmen des Mitbestimmungstatbestandes der Einstellung nach **§ 42 a)** seitens der Dienststellenleitung der MAV gegenüber zu begründen, weshalb ein katholischer Bewerber eingestellt werden soll und die MAV ist verpflichtet, zu überprüfen, ob es keine geeigneten evangelischen Bewerber gab.

➤ § 1e KAO: Antrag auf Ausnahmegenehmigung (abweichend von KAO)

Will die Dienststellenleitung mit einem/einer Beschäftigten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Sonderregelungen treffen, die von der KAO abweichen, so bedarf es für die Wirksamkeit der Genehmigung dieser einzelvertraglichen Sonderregelungen durch den „1e-Ausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission“. Dieser nimmt Anträge nur entgegen, denen die Stellungnahme der zuständigen MAV beigefügt ist.

Deshalb muss die Dienststellenleitung diese Stellungnahme bei der MAV vor der Antragstellung einholen. Die MAV benötigt zur Erstellung der Stellungnahme den Entwurf des Antrags der Dienststellenleitung mit Begründung im Wortlaut, so wie er an den 1e-Ausschuss gestellt werden soll.

Eine Frist für die Abgabe der Stellungnahme durch die MAV gegenüber der Dienststellenleitung ist gesetzlich nicht geregelt. Die MAV muss den Antrag – wie auch alle anderen Anträge der Dienststellenleitung an die MAV - im Rahmen einer MAV-Sitzung behandeln und darüber einen Beschluss fassen. Eilt die Angelegenheit aus Sicht der Dienststellenleitung, ist es deshalb sinnvoll, dass sie den Antrag rechtzeitig vor der nächsten MAV-Sitzung bei der MAV einreicht und darum bittet, dass der Antrag in der aktuellen Sitzung behandelt wird.

Die Dienststellenleitung darf den Arbeitsvertrag mit den von der KAO abweichenden Regelungen nur nach dem Vorliegen der Genehmigung des 1e-Ausschusses mit dem/der künftigen Beschäftigten schließen. Stimmt der 1e-Ausschuss dem Antrag nicht zu, so darf der Arbeitsvertrag nicht von den allgemeinen Regelungen abweichen.

➤ **Zustimmung zur AZE nach § 39 Abs. 1 KAO**

Nach **§ 39 Abs. 1 KAO** erfolgt die Eingruppierung der Beschäftigten im Mesner- und/oder Hausmeisterdienst aufgrund des Erhebungsbogens zur Ermittlung der Arbeitszeit. Da die MAV auch hier im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung nach **§ 42 c)** zu beteiligen ist, ist sie ebenso bei der Erhebung der zugrundeliegenden Arbeitsvorgänge zu beteiligen. Dies erfolgt, in dem die MAV an der Begehung teilnimmt und die fertigen AZE-Bögen zur Durchsicht erhält.

Verfahren der Mitbestimmung § 38 MVG.Württemberg

1. Information der MAV durch Dienststellenleitung (DL) über beabsichtigte Maßnahme

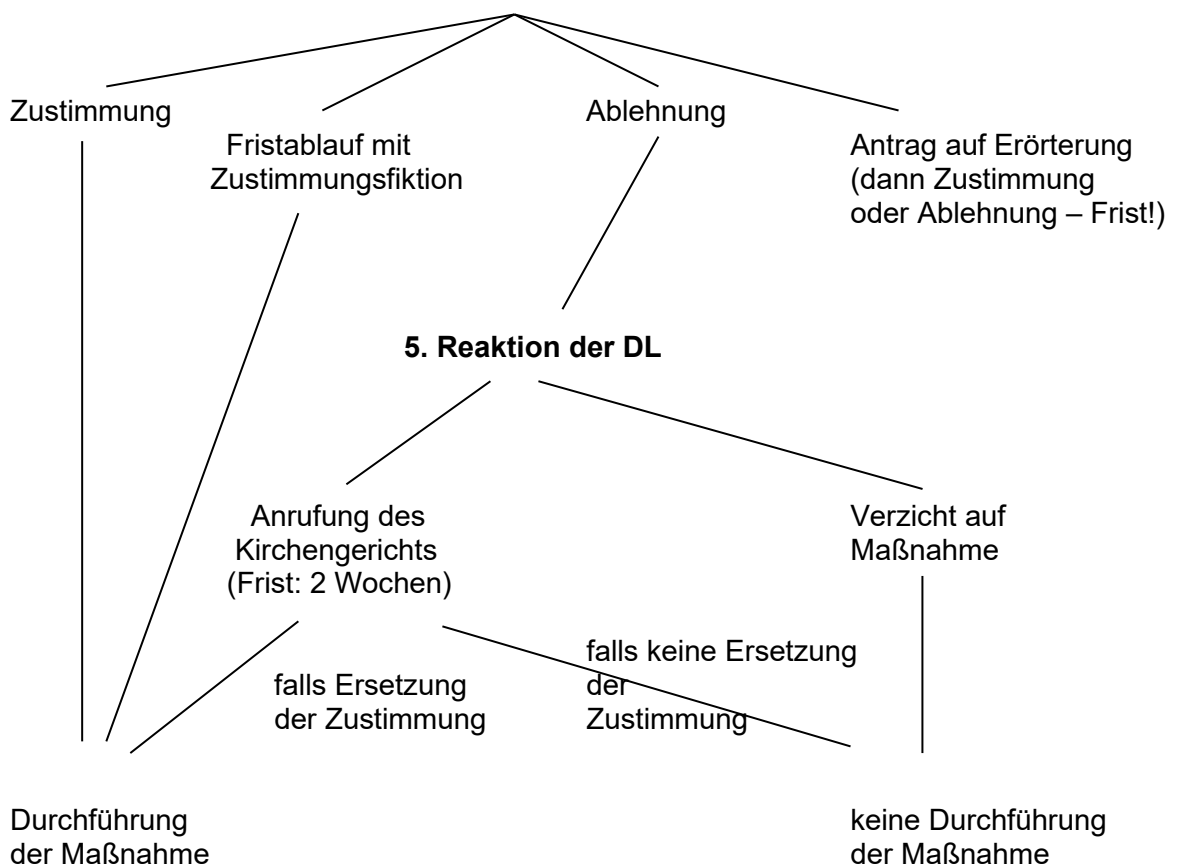
2. DL beschließt beabsichtigte Maßnahme

3. Antrag der DL auf Zustimmung der MAV

4. Reaktion der MAV: Frist 2 Wochen

[Fristverkürzung nur einvernehmlich möglich, Abs. 3 S. 2, anders im MVG.EKD!]

[Fristverlängerung auf Antrag der MAV, Abs. 3 S. 4]



Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 38, 41 MVG Württemberg

1. Information der MAV durch Dienststellenleitung (DL) über beabsichtigte Maßnahme

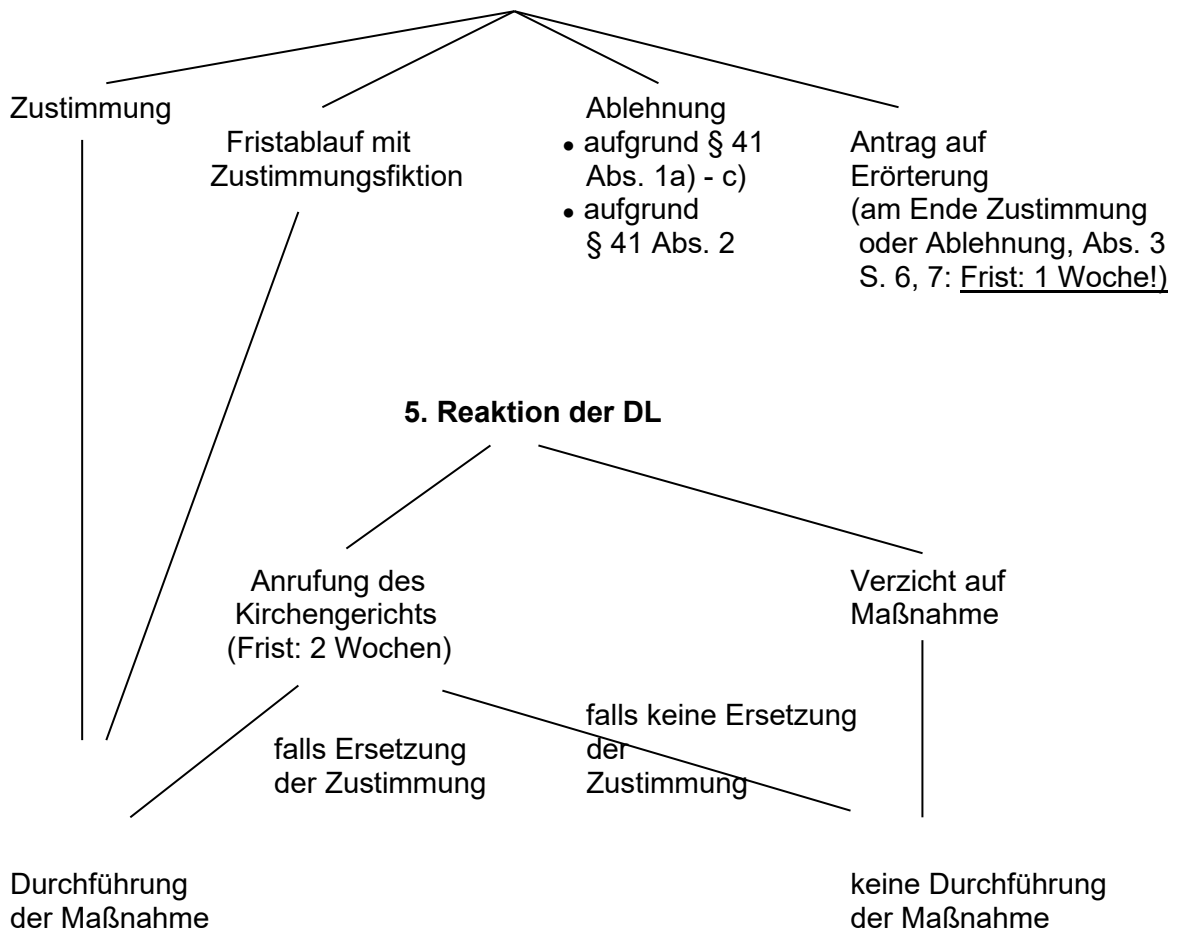
2. DL beschließt beabsichtigte Maßnahme

3. Antrag der DL auf Zustimmung der MAV

4. Reaktion der MAV: Frist 2 Wochen

[Fristverkürzung nur einvernehmlich, Abs. 3 S. 2, anders im MVG.EKD!]

[Fristverlängerung auf Antrag der MAV, Abs. 3 S. 4]



Verfahren der Mitberatung nach § 45 MVG.Württemberg

1. Information der MAV durch Dienststellenleitung (DL) über beabsichtigte Maßnahme

2. DL beschließt beabsichtigte Maßnahme

3a. Bekanntgabe der Maßnahme an die MAV mit Bitte um Stellungnahme

3b. MAV nicht informiert

4. Reaktion der MAV: Frist 2 Wochen

(außer Abs. 1 S. 3, hier Fristverkürzung bis auf 3 Tage möglich)

Zustimmung

Fristablauf mit Zustimmungsfiktion

Ablehnung

Antrag auf Erörterung

Erörterung

für beendet erklären

Einigung

5. Reaktion der DL

Schriftliche Begründung einer abweichenden Entscheidung (unverzüglich)

Verzicht auf Maßnahme

Durchführung der Maßnahme

keine Durchführung der Maßnahme

Anrufung des Kirchengengerichts durch MAV (§ 45 Abs. 2)