

# Regelungsentwurf zur Änderung der Rahmen- Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO)

[Stand: 15. Juli 2016]

## **I. Zielsetzung des Gesetzgebungsvorhabens**

Die Arbeitsgruppe Unternehmensmitbestimmung hat ihren Abschlussbericht zur Frage, ob die Einführung eines Unternehmensmitbestimmungsrechts im Bereich der Katholischen Kirche ratsam und/oder erforderlich ist, im Frühjahr 2014 vorgelegt. Die Bischöfliche Arbeitsgruppe Arbeitsrecht hat die Empfehlungen der Experten eingehend erörtert. Sie ist zu dem Ergebnis gelangt, dass derzeit keine Veranlassung besteht, unternehmensmitbestimmungsrechtliche Elemente in das kirchliche Arbeitsrecht zu implementieren. Stattdessen empfahlen die Mitglieder der Bischöflichen Arbeitsgruppe die Frage der Unternehmensmitbestimmung vorläufig zurückzustellen. Vordringlich erscheint der Bischöflichen Arbeitsgruppe eine Reform der Mitarbeitervertretungsordnung. Konkret wird vorgeschlagen, die bestehenden Instrumente des Mitarbeitervertretungsrechts – mit Blick auf ein etwaiges zukünftiges Unternehmensmitbestimmungsrecht – auf den Prüfstand zu stellen und ggf. zu modifizieren, um sowohl die Mitarbeiterschaft und ihre Vertreter als auch die Einrichtungsleitungen in die Lage zu versetzen, wirksam an unternehmerischen Entscheidungen der Rechtsträger mitzuwirken.

Zu diesem Zweck soll das Mitarbeitervertretungsrecht unter folgenden Gesichtspunkten genauer beleuchtet werden: Reichen die bestehenden Instrumentarien der MAVO aus, um die in den letzten Jahren zu beobachtenden Tendenz zur verstärkten Kooperation und Fusion der kirchlichen Träger, mitarbeitervertretungsrechtlich abzubilden? Wo sind gesetzliche Anpassungen erforderlich, um auf die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen (Zunahme großer Einrichtungen insbesondere im sozial-caritativen Sektor, Ausbau regionaler und überregionaler Trägerstrukturen, Zunahme von Fusionen und Kooperationen, Abnahme der Zahl der selbständigen kleinen Einrichtungen usw.) zu reagieren? Wie kann das Mitbestimmungsniveau in kirchlichen Einrichtungen unter den veränderten Umständen gewahrt und weiter ausgebaut werden? Wie muss das Mitarbeitervertretungsrecht ausgestaltet sein, um einrichtungsübergreifendes, gesamtunternehmerisches Denken bei Leitungen und in der Mitarbeiterschaft zu fördern? Welche mitarbeitervertretungsrechtlichen Vorkehrungen sind zu ergreifen und in der Praxis zu erproben, bevor über eine Beteiligung von Dienstnehmervertretern in den Aufsichtsgremien der kirchlichen Rechtsträger zu entscheiden ist? Welche Anpassungen sind vorzunehmen, um den Einsatz von Fremdpersonal im kirchlichen Dienst vor dem Hintergrund der jüngsten Gesetzgebungsmaßnahmen im weltlichen Bereich und der Rechtsprechung der kirchlichen Arbeitsgerichte mitarbeitervertretungsrechtlich gerecht zu werden?

Die Mitglieder der Bischöflichen Arbeitsgruppe empfehlen, insbesondere die Beteiligungsrechte der Mitarbeitenden in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf ihre Angemessenheit und Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Auch die gegenwärtige Ausgestaltung des Rechts der Gesamt-MAV sowie der Einrichtungsbegriff sollte einer kritischen Prüfung unterzogen und – sofern erforderlich – den realen Veränderungen im kirchlichen Dienst angepasst werden.

Ausgehend von diesem Arbeitsauftrag hat die Personalwesenkommission des VDD die Einrichtung einer neuen Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter beschlossen. Der Arbeitsgruppe gehörten 14 Mitglieder an: Von Seiten der PWK sind folgende Personen benannt worden: Dr. Martin Böckel, Heike Knauff, Diethelm Schaden, Matthias Ullrich und Thomas Lorey. Der Deutsche Caritasverband wurde von Norbert Beyer, die Deutsche Ordensobernkonzferenz von Lars Westinger vertreten. Die Dienstgeberseite der Caritas wurde von folgenden Personen repräsentiert: Andreas Franken, Werner Negwer, Dr. Elisabeth Hartmeyer. Für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) wurden

Stefan Bug, Wilfried Olesch und als juristischer Berater RA Dr. Norbert Gescher vorgeschlagen. Die Leitung der Arbeitsgruppe oblag Dr. Martin Fuhrmann (VDD).

## **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Ausgehend von dem begrenzten Arbeitsauftrag konzentrierte sich die Arbeitsgruppe darauf, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitenden in wirtschaftlichen Angelegenheiten und die sonstigen Instrumentarien des Mitarbeitervertretungsrechts mit Blick auf ein etwaiges künftiges Unternehmensmitbestimmungsrecht einer Überprüfung zu unterziehen. Darüber hinaus wurden Änderungen diskutiert, die durch die jüngeren Entwicklungen in der Rechtsprechung bzw. Gesetzgebung (z.B. Grundordnungsänderung; Fremdpersonaleinsatz) indiziert waren.

Kern der Reform war die erleichterte Bildung von Gesamt-Mitarbeitervertretungen (bzw. erweiterten Gesamt-Mitarbeitervertretungen). Die gezielte Förderung des zweistufigen Aufbaus der betrieblichen Repräsentativorgane wird von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe als notwendig erachtet, um bestehende Defizite im Vergleich zum weltlichen und evangelischen Recht zu beheben. Darüber hinaus erscheint die Stärkung der Mitbestimmung auf überbetrieblicher Ebene auch vor dem Hintergrund veränderter ökonomischer und struktureller Rahmenbedingungen sinnvoll: Die in den letzten Jahren zu beobachtenden Kooperationen und Fusion im kirchlichen Dienst führten dazu, dass viele Entscheidungen heute oftmals nicht auf der Einrichtungsebene, sondern durch die Unternehmensleitungen getroffen werden. Dementsprechend sollten die betrieblichen Vertretungsorgane der Dienstnehmer auf derselben Organebene – gewissermaßen als soziales Gegenstück zur Unternehmensleitung – angesiedelt werden (Mitbestimmungsebene folgt der Entscheidungsebene). Die Stärkung der zweiten Mitbestimmungsebene trägt auch dazu bei, einrichtungübergreifendes, gesamtunternehmerisches Denken bei Leitungen und in der Mitarbeiterschaft zu fördern. Gesamt-Mitarbeitervertretungen sichern die Transparenz im Unternehmen. Die Arbeit der Gesamt-MAV dient auch dazu, Mitarbeiterinteressen zu bündeln, MAV-Tätigkeiten sinnvoll zu koordinieren und etwaige kollidierende Interessen auf der Einrichtungsebene auszugleichen. Auch aus Dienstgebersicht bringt die Stärkung der überbetrieblichen Mitbestimmungsebene Vorteile: Gerade bei fusionierten Unternehmen kann sie dazu beitragen, einheitliche Arbeitsbedingungen, Werte und „Spielregeln“ (Unternehmensphilosophie) zu implementieren und dadurch das Zusammengehörigkeitsgefühl in der räumlich oft dislozierten Belegschaft zu befördern. Außerdem lassen sich durch überbetriebliche Vertretungsorgane Ressourcen sparen, weil mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Einrichtungen des Unternehmens betreffen, nur einmal ausgehandelt und beschlossen werden können.

Ein weiterer Schwerpunkt der Änderungen betrifft den mitarbeitervertretungsrechtlichen Umgang mit drittbezogenem Fremdpersonal. Hier galt es vor allem Änderungen, die der weltliche Gesetzgeber bezüglich des Umgangs mit Leiharbeitnehmern in die Wege geleitet hat (Reform des AÜG) und die Judikatur der kirchlichen Arbeitsgerichte für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht fruchtbar zu machen.

### **III. Einzelne Änderungen**

#### **1) Präambel dritter Absatz wird wie folgt geändert:**

Deshalb wird aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

##### **Erläuterung:**

Folgeänderung nach der Neufassung der Grundordnung durch die Vollversammlung des VDD vom 27. April 2015.

#### **2) § 1 Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. <sup>2</sup>Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>3</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

##### **Erläuterung:**

Folgeänderung nach der Neufassung der Grundordnung durch die Vollversammlung des VDD vom 27. April 2015.

#### **3) § 1 a Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt.

##### **Erläuterung:**

Die Änderung steht zum einen im Zusammenhang mit der Neufassung des § 24. Zum anderen sprechen die bisherigen praktischen Erfahrungen mit der Norm sowie mehrere Urteile des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (M 01/ 2012 v. 27.04.2012; M 08/2014 v. 28.11.2014; M 11/2014 v. 20.2.2015) für eine behutsame Modifikation der Bestimmung.

Die MAVO stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die „Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen“ ab, um festzulegen, wo die Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Sie verwendet insoweit als Oberbegriff den Begriff der Einrichtung, der von den ebenfalls in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern zu unterscheiden ist. Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert mit dem Begriff des Betriebs i.S. des BetrVG bzw. der Dienststelle i.S. der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Wie für den Begriff des Betriebs i.S. des BetrVG bzw. der Dienststelle i.S. der staatlichen Personalvertretungsgesetze ist Kriterium für den Begriff der Einrichtung die Verselbständigung der Organisation durch einen einheitlichen Leitungsapparat, der Dienstgeberfunktionen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausübt (so zum Betriebsbegriff die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt BAG 9.12.2009 AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 19, Rn. 22).

Nach bisherigem Recht bestimmt § 1a Abs. 2 Satz 1, dass der Rechtsträger nach Anhörung betroffener Mitarbeitervertretungen regeln kann, was als Einrichtung gilt. Die Bestimmung greift nur ein, wenn es sich um denselben Rechtsträger handelt. Sie ergreift deshalb nicht Betriebe und Dienststellen, die einem anderen Rechtsträger zu-

geordnet sind. Die dem Rechtsträger eingeräumte Befugnis stellt aber nach Ansicht des KAGH den Einrichtungsbegriff der MAVO nicht zur Disposition des Rechtsträgers. Der Rechtsträger muss bei seiner Entscheidung, so der KAGH, vielmehr berücksichtigen, dass in der Einrichtung eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung gebildet werden kann. Die Entscheidung des Rechtsträgers darf nicht dazu dienen, Kosten der Mitarbeitervertretung einzusparen. Der Rechtsträger hat vielmehr vorrangig das Interesse der Mitarbeiter, Mitarbeitervertretungen dort zu bilden, wo eine Zusammenarbeit möglich und eine sachgerechte Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen gewährleistet ist. In der Praxis hängt dies u.a. davon ab, ob die räumliche Entfernung zwischen der MAV und den vertretenen Mitarbeitern eine persönliche Berührung ermöglicht oder ob er den Kontakt mit der MAV erschwert. Die MAV muss jedenfalls auch nach der Organisationsentscheidung des Rechtsträgers in der Lage sein, ihre Aufgaben und Befugnisse auch in Teilen der Einrichtung wahrzunehmen und die dort beschäftigten Mitarbeiter angemessen zu betreuen. Daraus lässt sich ableiten, dass die MAV möglichst „basisnah“ einzurichten ist. Zur Sicherung dieser Zweckbestimmung, die der Regelung des § 1a Abs. 2 zugrunde liegt, verlangt die Vorschrift, dass die Regelung der Genehmigung durch den Ordinarius bedarf, und dass diese nicht missbräuchlich erfolgen darf. Die erste Sicherung (Prüfung der Entscheidung des Rechtsträgers und Genehmigung durch den Ordinarius) läuft in der Praxis oft ins Leere, weil in vielen Ordinariaten eine Prüfung – wenn überhaupt – oft nur sehr schematisch erfolgt und die Zweckbestimmung der Norm nicht ausreichend beachtet wird. Deshalb schlägt die Arbeitsgruppe vor, die Genehmigung durch den Ordinarius zu streichen, zumal das Prüfungsrecht systemfremd ist und einer Zeit entstammt als es noch keine Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit gab. Die zweite Sicherung funktioniert, stellt aber für die Mitarbeitervertretungen eine recht hohe Hürde dar, weil sie dazu zwingt, gegen die Entscheidung des Rechtsträgers den Klageweg zu beschreiten. Die Arbeitsgruppe schlägt vor, die Änderung des Einrichtungsbegriffs zustimmungspflichtig zu machen. Auf diese Weise wird die angemessene Einbindung der Mitarbeitervertretungen sichergestellt. Gleichzeitig soll in § 36 Abs. 1 Nr. 13 klar gestellt werden, dass die MAV die Zustimmung nur verweigern kann, wenn die Regelung missbräuchlich ist. Faktisch wird damit die Darlegungs- und Beweislast für die Zulässigkeit der Regelung von der MAV auf den Rechtsträger verlagert. Außerdem entspricht die Neuregelung der Art und Weise, wie vergleichbare Sachverhalte im Anwendungsbereich des BetrVG bzw. des MVG.EKD geregelt werden: In beiden Regelungswerken setzt die Veränderung des Einrichtungs- bzw. Betriebsbegriffs nicht nur die „Anhörung“ der betroffenen betrieblichen Repräsentativorgane voraus, sondern deren Einverständnis mit der Maßnahme (vgl. § 3 Abs. 2 MVG.EKD „Einvernehmen“; § 3 BetrVG: „durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung“).

#### **4) § 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort schon beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verrichten. <sup>2</sup>Der Dienstgeber nimmt auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil.

#### **Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 34 (Seite 18). Die Ausdehnung des Mitbestimmungsrechts bei der Einstellung auf alle in die Einrichtung eingegliederte Personen hat Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Mitarbeiterversammlung. Entsprechend der jüngeren Rechtsprechung des BAG ist im Fall des drittbezogenen Personaleinsatzes und der aufgespaltenen Arbeitgeberstellung grundsätzlich eine betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der betroffenen Personen zum Einsatzbetrieb vorzunehmen. Der Beschäftigte wird – ungeachtet der Natur des Rechtsverhältnisses – betriebsverfassungsrechtlich als Teil der Arbeitsorganisation behandelt, in die er eingegliedert ist. Folgerichtig muss die Mitarbeiterversammlung als Versammlung aller in der Einrichtung eingegliederten Personen verstanden werden, um mit den dort schon beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verrichten. Ihr gehören neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne des § 3 Abs. 1 auch alle auf Weisung des Dienstgebers eingesetzten Personen an, insbesondere Leiharbeitnehmer (vgl. auch die Wertung des § 14 Abs. 2 S. 2 AÜG). Der Dienstgeber (§ 2) und die Personen, die als Vertreter des Dienstgebers anzusehen sind (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 4), nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil. Die gesonderte Einladung ist erforderlich, weil die Anwesenheit des Dienstgebers in der Mitarbeiterversammlung die Ausnahme (vgl. § 21 Abs. 3 S. 4) darstellt; den Teilnehmern der Mitarbeiterversammlung fällt es offenbar leichter, bei Abwesenheit des Dienstgebers sich offen auszutauschen. Wird der Dienstgeber nicht eingeladen, darf er – mit Ausnahme des § 21 Abs. 3 S. 4 – nicht an der Versammlung teilnehmen.

## 5) § 5 wird wie folgt geändert:

Die Mitarbeitervertretung ist das von den Wahlberechtigten gewählte Organ, das die ihm nach dieser Ordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt.

### Erläuterung:

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

## 6) § 6 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

### Erläuterung:

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

## 7) § 6 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

<sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung besteht aus

- 1 Mitglied bei 5 -15 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 3 Mitgliedern bei mehr als 15 – 50 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 5 Mitgliedern bei mehr als 50 – 100 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 7 Mitgliedern bei mehr als 100 – 200 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 9 Mitgliedern bei mehr als 200 – 300 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 11 Mitgliedern bei mehr als 300 – 600 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 13 Mitgliedern bei mehr als 600 – 1000 Wahlberechtigten gemäß § 7,
- 15 Mitgliedern bei mehr als 1.000 – 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7,

<sup>2</sup>In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um 2 Mitglieder. <sup>3</sup>Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 und 2 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.

### Erläuterung:

Durch die jüngste Reform des AÜG<sup>1</sup> stellt der weltliche Gesetzgeber klar, dass Leiharbeiternehmer – mit Ausnahme des § 112a des BetrVG – bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten auch im Entleiherbetrieb mitzählen. Begründet wird das damit, dass der Betriebsrat seine Aufgaben nicht nur für die Stammarbeiternehmer des Betriebes wahrnimmt, sondern grundsätzlich auch für die im Entleiherbetrieb eingesetzten Leiharbeiternehmer. Dies müsse auch bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen zur Erreichung der betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte Berücksichtigung finden, sofern dies dem Sinn und Zweck der jeweiligen Norm entspreche. Mit dem neuen § 14 Abs. 2 Satz 4 greift der staatliche Gesetzgeber die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitzählen von Leiharbeiternehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen

---

<sup>1</sup> Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Schwellenwerten im Entleiherbetrieb auf (BAG Urteil vom 18. Oktober 2011 - 1 AZR 335/10 zu § 111 Satz 1 BetrVG, und BAG Entschließung vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11, zu § 9 BetrVG).

Diese Erwägungen bilden auch die Grundlage für die Anpassung der Schwellenwerte in der MAVO. Sofern diese Schwellenwerte sich bisher nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter gerichtet haben, wird nunmehr auf die Zahl der Wahlberechtigten gemäß § 7 abgestellt, worunter auch die Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, zählen (vgl. § 7 Abs. 2a). Die Neuregelung sichert die Synchronität zur Rechtsentwicklung im weltlichen Recht.

Die Mitgliederzahl der MAV richtet sich grundsätzlich nach der Zahl der Wahlberechtigten. Mit der Größe der Belegschaft wächst auch die Größe der betrieblichen Interessenvertretung, da die Aufgaben der MAV mit der Anzahl der von ihr vertretenen Personen zunehmen. Dieser Grundgedanke wurde in der bisherigen MAVO nicht konsequent zu Ende geführt, weil die Zahl der MAV-Mitglieder bei Einrichtungen ab 1001 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „eingefroren“ wurde (maximale Größe: 15 Mitglieder ungeachtet der Tatsache, ob die Einrichtung 2.000, 3.000 oder 5.000 Wahlberechtigte hat). Angesichts der Zunahme großer Einrichtungen im kirchlichen Dienst in den letzten Jahren erscheint eine Anpassung geboten. Der Grundansatz, wonach die Zahl der MAV-Mitglieder mit der Größe der Einrichtung korreliert, wird in der Neufassung der Norm konsequent verwirklicht. Die Bestimmung sieht vor, dass in Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um 2 Mitglieder zunimmt. Die Neuregelung entspricht in der Tendenz den entsprechenden Bestimmungen im weltlichen Recht (vgl. 9 BetrVG und § 16 BPersVG) und der Regelung in der evangelischen Kirche (§ 8 MVG.EKD), die eine gesetzliche Begrenzung der Größe der betrieblichen Repräsentativorgane nicht kennen.

#### **8) In § 7 wird Absatz 2a neu eingefügt:**

Personen, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz tätig sind, sind wahlberechtigt, wenn sie länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden.

#### **Erläuterung:**

Personen, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in einer kirchlichen Einrichtung tätig sind, sind zwar weiterhin keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO (vgl. § 3 Abs. 1 S. 2), weil der Vertragsarbeitgeber des Leiharbeitnehmers der Verleiher ist. Wenn Leiharbeitnehmer künftig länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erhalten sie das aktive Wahlrecht – auch – beim kirchlichen Entleiher und werden diesbezüglich „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichgestellt. Damit wird in der Tendenz der Gleichklang zu den Regelungen des BetrVG und des Personalvertretungsrechts hergestellt. Außerdem beseitigt die Wahlberechtigung der Leiharbeitnehmer ein Legitimationsdefizit, soweit die MAV im Entleiherbetrieb auch für diese zuständig ist. Die Neuregelung entspricht auch dem Willen des staatlichen Gesetzgebers, der in § 14 AÜG – sowohl in seiner alten als auch in der neuen Fassung – zum Ausdruck bringt, dass der Betriebsrat nicht nur Aufgaben für die Stammarbeitnehmer des Betriebs wahrnimmt, sondern grundsätzlich – unter Berücksichtigung der Besonderheiten dieses Rechtsverhältnisses – auch für die im Entleiherbetrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer. Kirchenspezifische Besonderheiten, die eine Abweichung von dieser Wertung im weltlichen Rechtskreis rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich.

Die Bestimmung erstreckt die Wahlberechtigung auf solche Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden. Die Abweichung von § 7 S. 2 BetrVG (dort: drei Monate) ist gerechtfertigt, weil selbst das aktive Wahlrecht bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 7 Abs. 1 MAVO eine sechsmonatige ununterbrochene Tätigkeit in der Einrichtung des Dienstgebers voraussetzt. Es ist nicht ersichtlich, warum dritbezogenes Fremdpersonal gegenüber der Stammbesellschaft mit einer kürzeren „Wartezeit“ privilegiert werden sollte. Eine Anknüpfung des aktiven Wahlrechts an die Sechsenmonatsfrist liegt nahe, weil Leiharbeit im kirchlichen Dienst bei einer längeren Überlassungsdauer zustimmungspflichtig ist und diese Zustimmung wohl nur in besonders begründeten Fällen erteilt werden wird. Stimmt die MAV dem längerfristigen Einsatz des Leiharbeitnehmers zu, ist es angemessen und gerechtfertigt, Leiharbeitnehmer hinsichtlich der Wahlberechtigung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einrichtung gleichzustellen.

Leiharbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb weiterhin nicht wählbar. Weil sie kein passives Wahlrecht haben, bleibt § 8 MAVO unverändert. Diese Wertung ergibt sich auch unmittelbar aus der gesetzlichen Regelung des § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG.

**9) § 9 Abs. 4 wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller wahlberechtigten und wählbaren Personen mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. <sup>2</sup>Der Wahlausschuss erstellt die Liste der wahlberechtigten und wählbaren Personen und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die Dauer von einer Woche zur Einsicht aus. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tag an die Listen zur Einsicht ausliegen. <sup>4</sup>Jede wahlberechtigte und/oder wählbare Person kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung einer wahlberechtigten und/oder wählbaren Person Einspruch einlegen. <sup>5</sup>Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**10) § 9 Abs. 5 S. 1 wird wie folgt geändert:**

Der Wahlausschuss hat sodann die Wahlberechtigten aufzufordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**11) § 10 Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**12) § 11 Abs. 2 S. 6 wird wie folgt geändert:**

Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**13) § 11 Abs. 4 S. 3 wird wie folgt geändert:**

Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiter, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**14) In § 11 wird eine neuer Absatz 4a eingefügt:**

<sup>1</sup>Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. <sup>2</sup>Für ihre Durchführung ist Abs. 4 entsprechend anzuwenden.

**Erläuterung:**

Zum einen handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiter, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird. Zum anderen wird durch die Neuregelung die Möglichkeit eröffnet, dass der Wahlausschuss generell eine Briefwahl anordnet. Nach bisherigem Recht war die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) nur in Verhinderungsfällen möglich. Sie stand nicht im Belieben des Wahlvorstandes, sondern musste vom Wahlberechtigten vor der Wahl in Anspruch genommen werden.

Für die Möglichkeit einer Briefwahl statt der Urnenwahl spricht, dass dadurch die Hürden für die Teilnahme an der Wahl abgesenkt werden (höhere Wahlbeteiligung). Die praktische Notwendigkeit einer generellen Briefwahl auf Anordnung des Wahlausschusses wird insbesond

ere für die in einer Sondervertretung vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in großen dislozierten Einrichtungen gesehen. Für die generelle Briefwahloption wird auch ins Feld geführt, dass in der Vergangenheit immer wieder Mitarbeitervertretungswahlen – entgegen des gesetzlichen Leitbilds der Urnenwahl – ausschließlich im Wege der Briefwahl durchgeführt worden seien, weil man angenommen habe, dass dies zulässig sei.

Eine Briefwahl im vereinfachten Wahlverfahren (§§ 11a bis c) kommt auch in Zukunft nicht in Frage, weil die Stimmzettel erst in der Wahlversammlung nach Anmeldung und Zulassung der Kandidaten in derselben Versammlung hergestellt werden können, woran sich dann die geheime Wahl anschließt.

**15) § 11a Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In Einrichtungen mit bis zu 20 Wahlberechtigten ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiter, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**16) § 11a Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

Abs. 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der Wahlberechtigten spätestens acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiter, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.



**17) § 11b Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Wahlberechtigten die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Liste der Wahlberechtigten aus.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**18) § 11c Abs. 2 S. 2 wird wie folgt geändert:**

Jede wahlberechtigte Person kann Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**19) § 12 Abs. 1 S. 1 wird wie folgt geändert:**

Jede wahlberechtigte Person oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11 c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**20) § 13 Abs. 3 Nr. 1 wird wie folgt neu gefasst:**

[...] an dem Tag, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**21) § 13d Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. <sup>2</sup>Abs. 1 gilt entsprechend.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**22) § 15 Abs. 3 wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als

- 300 Wahlberechtigten zwei Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter,
- 600 Wahlberechtigten drei Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter,
- 1000 Wahlberechtigten vier Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter.

<sup>2</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

**Erläuterung:**

Durch die jüngste Reform des AÜG<sup>2</sup> stellt der weltliche Gesetzgeber klar, dass Leiharbeitnehmer – mit Ausnahme des § 112a des BetrVG – bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten auch im Entleiherbetrieb mitzählen. Begründet wird das damit, dass der Betriebsrat seine Aufgaben nicht nur für die Stammarbeitnehmer des Betriebes wahrnimmt, sondern grundsätzlich auch für die im Entleiherbetrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer. Dies müsse auch bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen zur Erreichung der betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte Berücksichtigung finden, sofern dies dem Sinn und Zweck der jeweiligen Norm entspricht. Mit dem neuen § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG greift der Gesetzgeber die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitzählen von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten im Entleiherbetrieb auf (BAG Urteil vom 18. Oktober 2011 - 1 AZR 335/10 zu § 111 Satz 1 BetrVG, und BAG Entschließung vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11, zu § 9 BetrVG). Diese Wertung liegt auch der Änderung des § 15 Abs. 3 MAVO zugrunde. Die Neufassung soll den Gleichklang zur Rechtslage im weltlichen Arbeitsrecht herstellen.

**23) In § 16 wird folgender Absatz 3 neu eingefügt:**

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.

**Erläuterung:**

Schulungen von Mitgliedern WA sind im Interesse der Funktionsfähigkeit des WA geboten. Der Schulungsanspruch erstreckt sich nach der neu eingefügten Bestimmung nur auf MAV-Mitglieder, da die Mitglieder im WA, die keiner MAV angehören, gerade aufgrund ihrer besonderen Fachkunde und Qualifikation in das Gremium berufen werden. Zwar sollen alle Mitglieder des WA, also auch die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich fachliche und persönliche Eignung besitzen (§ 27b Abs. 4 S. 3), doch kann es vorkommen, dass kein MAV-Mitglied gefunden werden kann, das diese Voraussetzungen erfüllt. Hier kann die erforderliche fachliche Eignung durch entsprechende Schulungen hergestellt werden. Zu diesem Zweck sieht die Vorschrift eine zusätzliche (d.h. über die nach § 16 Abs. 1 ohnehin zu gewährenden drei Wochen) Arbeitsbefreiung im Umfang von einer Woche pro Amtszeit vor.

**24) § 19 Absatz 1 wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn die Mitgliedschaft ist nach § 13 c Nrn. 2, 4 erloschen.

---

<sup>2</sup> Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

**Erläuterung:**

Folgeänderung nach der Neufassung der Grundordnung durch die Vollversammlung des VDD vom 27. April 2015.

**25) § 21 Abs. 3 S. 1 wird wie folgt geändert:**

Auf Verlangen von einem Drittel der Wahlberechtigten hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen.

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**26) § 22 Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

Spricht mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten in einer Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung das Misstrauen aus, so findet eine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 Nr. 5).

**Erläuterung:**

Folgeänderung aus der Neufassung des § 7 Abs. 2a, wodurch der Kreis der aktiv Wahlberechtigten um die Leiharbeiternehmer, die länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden, erweitert wird.

**27) § 24 wird wie folgt geändert:**

- (1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden (Gesamt-MAV).
- (2) Die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung (erweiterte Gesamt-MAV).
- (3) <sup>1</sup>Befürwortet mindestens eine Mitarbeitervertretung die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, teilt sie dies der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mit. <sup>2</sup>Diese lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein. <sup>3</sup>Der Dienstgeber stellt den Mitarbeitervertretungen die notwendigen Informationen zur Verfügung, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung. <sup>4</sup>Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. <sup>5</sup>Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. <sup>6</sup>Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem/der Vorsitzenden der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er/sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit. <sup>7</sup>Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung kann beim

Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen verstoßen worden ist.<sup>8</sup>Zur Anfechtung berechtigt ist jede Mitarbeitervertretung oder der Dienstgeber.<sup>9</sup>Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt die nach der Zahl der Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung ein.

- (4) <sup>1</sup>Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. <sup>2</sup>Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden.
- (5) <sup>1</sup>Jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung hat so viele Stimmen, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 zustanden. <sup>2</sup>Entsendet eine Mitarbeitervertretung mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung kann die Stimmengewichtung abweichend geregelt werden.
- (6) <sup>1</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. <sup>2</sup>Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. <sup>4</sup>Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss, das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. <sup>5</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.
- (7) Die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung erlischt nach Maßgabe des § 13 c) oder durch Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung.
- (8) Die Auflösung der einmal errichteten Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder von Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.
- (9) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

#### **Erläuterung:**

Die Bestimmung über die Bildung der Gesamt-MAV bzw. erweiterter Gesamt-MAV ist grundlegend überarbeitet worden. Nach bisherigem Recht konnte eine Gesamt-MAV bzw. eine erweiterte Gesamt-MAV nur dann gebildet werden, wenn der Dienstgeber und alle Mitarbeitervertretungen darüber Einvernehmen erzielt haben (Einstimmigkeitsprinzip). Durch den Widerspruch einer Mitarbeitervertretung bzw. des Dienstgebers konnte die Bildung einer zweiten Mitbestimmungsebene verhindert werden. In dieser Hinsicht nahm das katholische Betriebsverfassungsrecht eine Sonderstellung ein: Ein Gesamtbetriebsrat nach dem BetrVG (§ 47) ist zu errichten, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen. Auf den Willen des Arbeitgebers kommt es hierbei genauso wenig an, wie auf den Willen der Betriebsräte, da die Bildung des Gesamtbetriebsrats obligatorisch ist. Auch im Anwendungsbereich des Personalvertretungsrechts ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten einer Nebenstelle oder eines Teils der Dienststelle deren Verselbständigung beschließt. (§§ 55 i.V.m. 6 Abs. 3

BPersVG). Das MVG.EKD kombiniert diese beiden Modelle: Es sieht vor, dass dort, wo mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen, eine Gesamt-MAV zu gründen ist, wenn die Mehrheit der MAVen dies beantragt (§ 6 MVG.EKD). Um Gesamt-MAV auch in kirchlichen Holding- und Konzernstrukturen zu ermöglichen (also bei mehreren Rechtsträgern innerhalb eines Unternehmensverbundes) sieht die MVG.EKD die Bildung einer Gesamt-MAV im Dienststellenverbund (§ 6a) vor.

Es wird vorgeschlagen, die Bildung der Gesamt-MAV bzw. der erweiterten Gesamt-MAV von der Mehrheitsentscheidung der Mitarbeitervertretungen abhängig zu machen. Der Vorteil der Mehrheitsentscheidung ist zum einen, dass die Bildung einer Gesamt-MAV nicht durch einzelne Akteure verhindert werden kann, wenn sich die Mehrheit für eine Gesamt-MAV ausspricht. Damit entfällt sowohl das Veto-Recht des Dienstgebers als auch das der einzelnen Mitarbeitervertretung. Zum anderen wird dem Rechtsträger keine Gesamt-MAV oktroyiert, wenn die Mehrheit der Mitarbeitervertretungen die Bildung einer Gesamt-MAV ablehnt.

Die geänderte Norm kennt zwei Arten von Gesamtmitarbeitervertretungen: Mehrere Mitarbeitervertretungen bei einem Dienstgeber können sich bei entsprechender Mehrheitsentscheidung zu einer Gesamt-MAV zusammenschließen (Abs. 1). Diese Konstellation erfasst den Fall, dass es einen Rechtsträger mit mehreren rechtlich unselbständigen Dienststellen und Einrichtungen gibt, in denen jeweils eigene Mitarbeitervertretungen existieren. Mehrere Mitarbeitervertretungen bei mehreren Dienstgebern schließen sich zu einer erweiterten Gesamt-MAV zusammen. Hiervon sind vor allem kirchliche Unternehmen erfasst, die in einer Konzern- bzw. Holdingstruktur organisiert sind. Die erweiterte Gesamt-MAV entspricht in etwa dem Konzernbetriebsrat im Anwendungsbereich des BetrVG (§ 54 BetrVG).

Voraussetzung für die Bildung einer Gesamt-MAV bzw. einer erweiterten Gesamt-MAV ist die Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen. Alternativ hierzu ist eine Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV zu bilden, wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren. Durch diese Quoren soll sichergestellt werden, dass die Bildung der zweiten Ebene der Mitbestimmung von einer soliden Mehrheit getragen wird. Dadurch wird eine Majorisierung durch Minderheiten verhindert.

Eine Neuerung enthält Absatz 2, der nun vorsieht, dass eine erweiterte Gesamt-MAV nur dort gegründet werden kann, wo es mehrere Rechtsträger gibt, die durch eine einheitliche und beherrschende Leitung miteinander verbunden sind. Damit wird auf die Konzerndefinition im Sinne des § 18 Abs. 1 AktG und des § 54 Abs. 1 S. 1 BetrVG Bezug genommen. Für das Vorliegen einer beherrschenden Leitung genügt unter entsprechender Anwendung des § 17 Abs. 1 AktG die Möglichkeit der herrschenden Einrichtung, unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf die beherrschte Einrichtung auszuüben. Auf die tatsächliche Ausübung kommt es nicht an. Auch das Mittel der Beherrschung ist irrelevant. In welcher Rechtsform die herrschende und die abhängigen Einrichtungen geführt werden, ist unerheblich. Die Definitionsnormen des §§ 15ff. AktG sind rechtsformneutral. Deshalb müssen weder das herrschende noch das abhängige Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft betrieben werden. Unternehmen im konzernrechtlichen Sinn sind alle Kapitalgesellschaften (insbesondere GmbH), Personengesellschaften (OHG, KG, BGB-Gesellschaft), nichtrechtsfähige Vereine, Stiftungen und natürliche Personen. Als herrschendes Unternehmen kommen auch Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in Frage und im kirchlichen Bereich auch kirchliche Körperschaften und Stiftungen. Die erweiterte Gesamt-MAV wird beim beherrschenden Unternehmen angesiedelt. Ob das herrschende Unternehmen selbst Arbeitnehmer beschäftigt ist unerheblich.

Die bisher bestehende Möglichkeit, eine erweiterte Gesamt-MAV durch mehrere Gesamt-MAV zu bilden, entfällt. Das Erfordernis, dass die Gesamt-MAV der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiter dienen soll (vgl. § 24 Abs. 2 Sa. 1 MAVO), ist ebenfalls entbehrlich, weil dieses Tatbestandsmerkmal auch im geltendem Recht praktisch keine Rolle spielt, denn bei einem entsprechenden Einvernehmen wird immer unterstellt, dass die Gesamt-MAV der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiter dient. Entsprechendes wird man auch in Zukunft annehmen können, wenn die Mehrheit der MAVen die Bildung einer Gesamt-MAV bzw. einer erweiterten Gesamt-MAV befürwortet.

Absatz 3: Die Norm regelt, wie die Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV konkret zustande kommt. Die Bildung fällt weitgehend in den Zuständigkeitsbereich der betroffenen Mitarbeitervertretungen. Primäre Voraussetzung ist, dass zumindest eine MAV die Errichtung einer Gesamt-MAV bzw. einer erweiterten Gesamt-MAV befürwortet. Hierüber ist ein ordnungsgemäßer Beschluss herbeizuführen (§ 14). Sodann ist dieser Wunsch dem Vorsitzenden der nach Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mitzuteilen. Dieser lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein (Satz 2). Dem Vorsitzenden der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung kommt hinsichtlich des weiteren Verfahrens eine feder-

führende Rolle zu. Er hat die gemeinsame Sitzung zu organisieren und die hierfür erforderlichen Abstimmungen mit dem Dienstgeber durchzuführen. Teilnahmeberechtigt an der gemeinsamen Sitzung sind alle MAV-Mitglieder; eine Teilnahmepflicht besteht nicht. Allerdings ist jede MAV verpflichtet, spätestens im Anschluss an die gemeinsame Sitzung eine interne Abstimmung (Entscheidung) über die Bildung einer Gesamt-MAV bzw. erweiterten Gesamt-MAV herbeizuführen. Der Dienstgeber hat dem Vorsitzenden der nach der Zahl größten Mitarbeitervertretung die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung (Satz 3). Diese Angaben sind erforderlich, um feststellen zu können, ob die Mehrheitsanforderungen erfüllt sind. Weigert sich der Dienstgeber die Informationen zur Verfügung zu stellen, kann der Auskunftsanspruch vor den kirchlichen Arbeitsgerichten geltend gemacht werden. Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen (Satz 4). Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. Die gemeinsame Sitzung dient der Beratung und dem Meinungsaustausch. Es ist nicht erforderlich und wohl auch nicht realistisch, dass die Entscheidung über die Bildung in der gemeinsamen Sitzung ergeht. Im Regelfall wird die Entscheidung nach Rückkehr von der gemeinsamen Sitzung und nach entsprechenden Beratungen in den einzelnen Mitarbeitervertretungen getroffen. Die Abstimmungsergebnisse sind dem Vorsitzenden der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mitzuteilen. Dieser erfasst die Ergebnisse und stellt fest, ob die Voraussetzungen für die Bildung vorliegen. Anschließend teilt er das Ergebnis dem Dienstgeber und den einzelnen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit (Satz 6). Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt der Vorsitzende der nach der Zahl der Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung ein (Satz 7).

Die Entscheidung über die Bildung der Gesamt-MAV bzw. der erweiterter Gesamt-MAV liegt allein bei den betroffenen Mitarbeitervertretungen. Sie sind in ihrer Entscheidung völlig frei. Dem Dienstgeber steht kein materielles Vetorecht zu. Etwaige Verstöße gegen die (formalen) Bestimmungen können im Wege der Anfechtung vor den kirchlichen Arbeitsgerichten geltend gemacht werden (Satz 8). Anfechtungsberechtigt ist der Dienstgeber sowie jede Mitarbeitervertretung der Einrichtung bzw. des Unternehmens (Satz 9). Die Anfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Abstimmungsergebnisses durch den Vorsitzenden der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung an gerechnet, zulässig. Maßgeblich für die Fristberechnung ist der Zugangszeitpunkt der schriftlichen Mitteilung beim Dienstgeber bzw. bei der einzelnen Mitarbeitervertretung. Frühestens nach Ablauf der Anfechtungsfrist lädt der Vorsitzende der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung zur konstituierenden Sitzung ein.

Absatz 4: Die Zusammensetzung der Gesamt-MAV bzw. der erweiterter Gesamt-MAV entspricht der bisherigen Rechtslage. Die Regelung ist dispositiv; durch Dienstvereinbarung kann die Zusammensetzung abweichend geregelt werden.

Absatz 5: Die Bestimmung weicht bewusst von der zu komplizierten Regelung des § 47 Abs. 7 BetrVG ab. Die Regelung des BetrVG sieht vor, dass jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats so viele Stimmen hat, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Diese Regelung hat den Nachteil, dass sie recht kompliziert ist und im Abstimmungsfall viel gerechnet werden muss. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, sich an der absoluten Zahl der Mitglieder der entsendenden MAV zu orientieren. Das entspricht inhaltlich der Regelung im BetrVG aus dem Jahr 1952. (Beispiel: Bei der Abstimmung in der Gesamt-MAV zählt die Stimme eines Vertreters einer 5-er MAV fünffach, die eines Vertreters aus einer 7-er MAV siebenfach, die eines Vertreters aus einer 11-er MAV elffach usw.). Zwar spiegelt dieses Modell die Stärkeverhältnisse in den einzelnen Belegschaften nicht so präzise wider wie die Zahl der Wahlberechtigten, die in der Wählerliste eingetragen sind. Doch erscheint die vorgeschlagene Regelung aus Praktikabilitätsgründen vorzugswürdig. Maßgebend für die Stimmengewichtung ist die nach § 6 Abs. 2 S. 1 vorgesehene Größe der MAV und nicht die tatsächliche Anzahl ihrer Mitglieder.

Absatz 6: Die Gesamt-MAV bzw. die erweiterte Gesamt-MAV ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen. Entscheidend ist, ob die Angelegenheit nur eine Dienststelle bzw. einen Rechtsträger (dann ist die MAV zuständig) oder ob sie mehrere, ggf. alle Dienststellen bzw. Rechtsträger betrifft (dann ist die Gesamt-MAV bzw. die erweiterte Gesamt-MAV zuständig). Die Regelung sieht in Satz 3 eine Erweiterung der Zuständigkeiten der Gesamt-MAV vor, wenn die MAV durch Beschluss ihr Verhandlungsmandat auf die Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV überträgt. Zulässig ist aber nur die Delegation des Verhandlungsmandats, die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt stets der MAV vorbehalten. Durch die Delegation auf die Gesamt-MAV bzw. auf die erweiterte Gesamt-MAV kann sich

die MAV die Erfahrung, Sachkunde und Verhandlungsgewicht zunutze machen. Die Beauftragung setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss der MAV voraus.

Absatz 7: Die Mitgliedschaft in der Gesamt-MAV bzw. erweiterten Gesamt-MAV endet nach denselben Grundsätzen wie die Mitgliedschaft in der MAV, vgl. § 13c. Darüber hinaus kann das entsandte Mitglied durch die entsendende MAV jederzeit abberufen werden. Für den Abberufungsbeschluss genügt die einfache Stimmenmehrheit in der MAV.

Absatz 8: Die Auflösung der einmal errichteten Gesamt-MAV bzw. der erweiterten Gesamt-MAV bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der betroffenen Mitarbeitervertretungen bzw. der Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren. Damit wird der Gleichlauf zur erstmaligen Bildung der Gesamt-MAV bzw. der erweiterten Gesamt-MAV gewahrt.

## **28) § 25 Abs. 2 wird um eine Nr. 11 wie folgt ergänzt:**

Beratung der Mitarbeitervertretungen bei der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24.

### **Erläuterung:**

Die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 24 ist eine mitarbeitervertretungsrechtliche Angelegenheit und unterfällt damit im Grunde schon § 25 Abs. 2 Nr. 2 MAVO. Um Missverständnisse und etwaige Rechtsstreitigkeiten über die Reichweite der Befugnisse der Di-AGen bei der Bildung von Gesamt-MAVEn und erweiterten Gesamt-MAVEn zu vermeiden, wird die ausdrückliche Aufnahme dieser Aufgabe in den Katalog des § 25 Abs. 2 befürwortet.

## **29) § 26 Abs. 3 Nr. 2 wird wie folgt geändert:**

Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie derjenigen Personen, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig sind, entgegenzunehmen, und falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken.

### **Erläuterung:**

Die MAV ist die Hauptansprechstelle der Belegschaft in der Einrichtung. Sie ist seit jeher zuständig für alle Anregungen und Beschwerden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich nach der Neufassung auch auf Anregungen und Beschwerden der Leiharbeitnehmer. Die Neuregelung entspricht der Aufgabenzuweisung, wie sie der weltliche Gesetzgeber generell für Arbeitnehmervertretungen bzgl. des Umgangs mit Leiharbeitnehmern in § 14 Abs. 2 AÜG normiert hat. Die MAV muss sich mit einer an sie herangetragenen Anregung bzw. Beschwerde sachlich befassen. Sie hat sie zu untersuchen und deren Berechtigung zu prüfen. Für diesen Fall hat sie mit dem Dienstgeber über die Möglichkeit einer sachgerechten Erledigung zu verhandeln. Die MAV hat den Beschwerdeführer (Anreger) über das Ergebnis der Verhandlungen mit dem Dienstgeber zu informieren; sie hat ihn auch zu unterrichten, wenn sie die Beschwerde (Anregung) nicht für berechtigt hält.

## **30) § 27a wird wie folgt geändert:**

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens aber einmal im Kalenderjahr unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen ben. <sup>3</sup>Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat der Dienstgeber sachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen.

- sichtigen, soweit einrichtungsbedingte Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. <sup>4</sup>Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 20 entsprechend.
- (2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere
1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung;
  2. Rationalisierungsvorhaben;
  3. Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
  4. Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes;
  5. die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen;
  6. die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen;
  7. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen;
  8. die Änderung der Organisation oder des Zwecks der Einrichtung;
  9. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.
- (3) <sup>1</sup>Als erforderliche Unterlagen im Sinne des Abs. 1 sind diejenigen Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. <sup>2</sup>Sofern für die Einrichtung nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Haushalts und der Jahresrechnung.
- (4) In Einrichtungen i. S. des Abs. 1 mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.
- (5) Die Informationspflicht besteht nicht, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

#### **Erläuterung:**

Die Überarbeitung der Vorschriften zu den Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten gehört im Sinne des Prüfauftrags der Bischöflichen Arbeitsgruppe zum Kern der MAVO-Novellierung. Die Beratungen in der Arbeitsgruppe kamen zu dem Ergebnis, dass sich die bisherige Fassung des § 27a im Wesentlichen bewährt hat. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sehen bzgl. dieser Norm nur einen geringen Anpassungsbedarf. Insbesondere führt die Erweiterung der Aufzählung in Absatz 2 nicht zu inhaltlichen Änderungen der bisherigen Rechtslage. Die Modifikationen hängen im Wesentlichen mit der Neufassung des § 24 sowie der vorgeschlagenen Errichtung des Wirtschaftsausschusses (§ 27b) zusammen.

In Absatz 2 werden beispielhaft die wichtigsten wirtschaftlichen Angelegenheiten aufgezählt. Der Katalog ist nicht erschöpfend („insbesondere“). Er zählt nur auf, welche Gegenstände bei der Unterrichtung der MAV über wirtschaftliche Angelegenheiten anzusprechen sind. Die Aufzählung orientiert sich an dem Katalog in § 106 Abs. 3 BetrVG.

#### **31) § 27b wird wie folgt neu eingefügt:**

- (1) <sup>1</sup>In allen Unternehmen, die in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und in denen eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung vorhanden ist, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet den. <sup>2</sup>Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Ge-



- samtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. <sup>3</sup>§ 27 a) Abs. 2 MAVO findet entsprechende Anwendung.
- (2) Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung, die regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, einen Wirtschaftsausschuss bilden.
  - (3) <sup>1</sup>Der Dienstgeber hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtungen und des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtungen und des Unternehmens gefährdet werden. <sup>2</sup>Der Dienstgeber stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung dar.
  - (4) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben von der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Personen den Einrichtungen des Unternehmens angehören müssen. <sup>2</sup>Der Wirtschaftsausschuss wählt mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis seiner Mitglieder eine/einen Vorsitzende/n. <sup>3</sup>Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. <sup>4</sup>Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung an. <sup>5</sup>Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. <sup>6</sup>Darüber hinaus erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss nach Maßgabe des § 13 c). <sup>7</sup>Sofern der Wirtschaftsausschuss nach Abs. 2 gebildet wird, finden die Sätze 1 bis 6 entsprechend Anwendung.
  - (5) Für die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gelten folgende Regelungen:
    - a) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten.
    - b) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienstgeber oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Dienstnehmer der Einrichtung einschließlich der in § 3 Abs. 2 Ziffern 2-5 genannten Personen hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 20 entsprechend.
    - c) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 27 a) Abs. 3 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
    - d) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung, im Fall der Bildung nach Abs. 2 unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, zu erläutern.
  - (6) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des Abs. 3 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Dienstgeber und Wirtschaftsausschuss eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag des Wirtschaftsausschusses die Einigungsstelle.

**Erläuterung:**

Die neu geschaffene Bestimmung regelt die Bildung eines Wirtschaftsausschusses (WA) und seine Aufgabenstellung. Der WA hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV zu unterrichten (Satz 2). Dadurch soll die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Gesamt-MAV bzw. erweiterter Gesamt-MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten gefördert und vertieft werden. Die Fragen der Unternehmenspolitik sollen frühzeitig vorbesprochen und abgeklärt werden. Der WA kann auch eigene Vorschläge und Initiativen in die Beratungen einbringen. Der WA ist ein Informations- und Beratungsgremium und damit – jedenfalls im Regelfall – ein Hilfsorgan der Gesamt-MAV bzw. der erweiterter Gesamt-MAV (im Falle des Absatzes 2: der MAV).

Abweichend von der weltlichen Regelung (vgl. § 106 BetrVG) ist der WA nicht auf die MAV, sondern auf die Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV ausgerichtet. Die Bildung des WA setzt voraus, dass im Unternehmen mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt werden und eine Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV vorhanden ist. Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht existiert, kann die Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn in der Einrichtung regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden (Abs. 2). In beiden Fällen kommt es auf die Zahl der im ständigen Arbeitsverhältnis Beschäftigten an (Stammarbeitnehmer). Vorübergehende Schwankungen bleiben außer Betracht. Auch neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehören dazu, wenn sie für einen von vornherein nicht begrenzte Zeit in die Einrichtung eingegliedert werden sollen. Nicht dazu zählen Beschäftigte, die im Hinblick auf die ihnen zugewiesenen Aufgaben nur für eine begrenzte Zeit dem Unternehmen angehören sollen. Leiharbeitnehmer sind keine Mitarbeiter des Entleiherbetriebs und sind nicht mitzuzählen. Bei der Bildung des WA nach Absatz 1 kommt es auf die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen an. Da in dieser Variante das Unternehmen zwangsläufig mehrere Einrichtungen hat, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Einrichtungen zusammenzuzählen. Bei der Bildung des WA nach Absatz 2 kommt es dagegen darauf an, dass in der Einrichtung, in der der WA angesiedelt werden soll, mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.

Absatz 3: Die Aufgabenbeschreibung des WA entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 106 Abs. 2 BetrVG.

Absatz 4: Bestellung und Zusammensetzung des WA orientieren sich an der Regelung des § 107 Abs. 1 und 2 BetrVG mit der Maßgabe, dass die Mitglieder im Regelfall durch die Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV berufen werden. Die Mitglieder des WA sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen (Satz 3). Diese Eignungsvoraussetzung ist erforderlich, um sachkundig im WA mitarbeiten zu können. Auch leitenden Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 bis 5 kommen als Mitglieder in Frage, was aufgrund ihres Sachverstandes für die Beurteilung wirtschaftlicher Fragen sinnvoll sein kann. Allerdings können die leitenden Mitarbeiter nicht gezwungen werden, Mitglied im WA zu werden. Die Entscheidung darüber, wer persönlich und fachlich geeignet ist, obliegt letztlich allein der berufenden Instanz (Gesamt-MAV bzw. MAV). Mindestens ein Mitglied des WA hat der berufenden Instanz anzugehören. Satz 6 sieht vor, dass das berufene Mitglied jederzeit und ohne besonderen Grund aus dem WA abberufen werden kann.

### **32) § 33 Abs. 4 wird wie folgt geändert:**

Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der § 34, § 35 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 Nr. 1 bis 12 die Einigungsstelle anrufen.

#### **Erläuterung:**

Die Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 ist nach der Neufassung zustimmungspflichtig. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt. Hat die MAV die Zustimmung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme verweigert und haben die Verhandlungen mit der MAV kein Ergebnis gebracht, hat Dienstgeber die Möglichkeit, das kirchliche Arbeitsgericht anzurufen – mit dem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme. Letztlich wird das zuständige kirchliche Arbeitsgericht zu entscheiden haben, ob die Maßnahme rechtsmissbräuchlich war oder nicht.

### **33) § 34 Abs. 1 MAVO wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. <sup>3</sup>Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen werden (§ 3 Abs. 1 S. 2). <sup>4</sup>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 Mitarbeiter, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist.

**Erläuterung:**

§ 34 MAVO dient in erster Linie dem Schutz der Kollektivinteressen der in der Einrichtung Beschäftigten vor Belastungen durch neu eingestellte Personen. Das Mitbestimmungsrecht der MAV soll verhindern, dass der Dienstgeber bei der Einstellung sich von sachfremden Erwägungen leiten lässt. Die Ausdehnung des Mitbestimmungsrechts entspricht dem Normzweck, den Schutz der bereits in der Einrichtung Beschäftigten durch Mitsprache der MAV bei der personellen Zusammensetzung des Arbeitsverbandes zu gewährleisten. Die Neuregelung sichert die Synchronität zur Rechtsentwicklung im weltlichen und evangelischen Recht.

Die Neufassung folgt der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeits- und Bundesverwaltungsgerichts, wonach die „Einstellung“ im Sinne der Norm nicht zwingend die Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses voraussetzt (BAG 13.4.1994 – 7 AZR 651/93; BVerwG 18.6.2002 - 6 P 12/01). Nach dieser Judikatur ist die Eingliederung maßgeblich und nicht die Natur des Rechtsverhältnisses, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen (BAG 02.10.2007 - 1 ABR 60/06). Eingegliedert ist, wer eine der Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert (BAG, Beschl. v. 23.06.2010 - 7 ABR 1/09). Der Beschäftigte müsse so in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert sein, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit treffe. Der Betriebsinhaber müsse diese Arbeitgeberfunktion wenigstens im Sinn einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung teilweise ausüben (BAG, Beschl. v. 11.09.2001 - 1 ABR 14/01). Hierfür komme es darauf an, ob diesem Weisungsbefugnissen zustehen, infolge derer ihm eine betriebsverfassungsrechtlich relevante partielle Arbeitgeberstellung zukomme (BAG, Beschl. v. 05.12.2012 - 7 ABR 17/11). Die Eingliederung hänge dabei von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Die in der Rechtsprechung des BAG verwendete Umschreibung des Eingliederungsbegriffs wird als Legaldefinition des Einstellungsbegriffs neu in die Norm aufgenommen (§ 34 Abs. 1 Satz 2). Sie liegt auch den Mitbestimmungstatbeständen des BetrVG (vgl. 99 BetrVG), des BPersVG (§ 75 BPersVG) sowie des MVG.EKD (vgl. § 42 a) zugrunde.

Durch die Änderung werden künftig bestimmte Formen des drittbezogenen Fremdpersonaleinsatzes (vgl. Anästhesie-Team-Entscheidung des KAGH v. 7.6.2013 – M 22/12) sowie atypische Beschäftigungsformen (z.B. Ein-Euro-Jobber oder Freiwillige im Rahmen des BFDG vgl. AG Ulm 18.7.2012 – 7 BV 10/11) vom Mitbestimmungsrecht erfasst. Die Beschäftigung von sog. freien Mitarbeitern im Rahmen eines Dienst-, Werk- oder Geschäftsbesorgungsvertrages ist in der Regel keine Einstellung im Sinne des § 34, es sei denn, diese Personen arbeiten auf Weisung der Leitung der Dienststelle mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung zusammen (vgl. auch KGH.EKD 12.2.2010 – II-0124/P53-08, ZMV 2010, 156; KGH.EKD 24.5.2011 – I-0124/S66-10, ZMV 2012, 42) und der Dienstgeber übt Arbeitgeberfunktionen wenigstens im Sinne einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung teilweise aus (BAG 13.5.2014 – 1 ABR 50/12).

Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bleibt weiterhin mitbestimmungspflichtig (§ 34 Abs. 1 S. 3). Keine Veränderungen erfährt auch das diesbezüglich bestehende Zustimmungsverweigerungsrecht, wenn der Leiharbeitnehmer länger als sechs Monate beschäftigt wird (§ 34 Abs. 2 Nr. 3). Die Regelung in Abs. 1 Satz 3 bleibt erhalten, auch wenn Leiharbeitnehmer vom Einstellungsbegriff erfasst sind. Zum einen verdient diese wohl wichtigste Gruppe des drittbezogenen Fremdpersonals aus Gründen der Rechtsklarheit eine ausdrückliche Regelung. Zum anderen ist zu beachten, dass das BAG die Abgrenzung von Fremdpersonaleinsätzen aufgrund (echter) Werk- und Dienstverträge von der mittels Scheinwerk- und Scheindienstverträgen verdeckt betriebenen Arbeitnehmerüberlassung einerseits und die betriebsverfassungsrechtliche Beurteilung solcher Fremdpersonaleinsätze als Einstellung andererseits nicht synchron vornimmt. Für die Arbeitnehmerüberlassung bedarf es einer qualifizierten Eingliederung, die sich in der vollständigen Verlagerung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts auf den Inhaber des Einsatzbetriebs manifestiert, und zwar während der gesamten Einsatzdauer. Demgegenüber genügt für eine „Einstellung“ nach der Diktion des BAG ein geringerer Grad an Ausübung des Arbeitgeberweisungsrechts durch den Inhaber des Einsatzbetriebs. Ab wann genau die betriebsverfassungsrechtlich relevante Grenze überschritten ist, hat das BAG bislang nicht beantwortet. Sicher ist nur, dass die Grenze irgendwo zwischen vollständiger Ausübung des Arbeitgeberweisungsrechts und Nichterteilung arbeitsrechtlicher Weisungen durch den Betriebsinhaber verläuft.

### **§ 34 Abs. 3 MAVO wird wie folgt geändert:**

<sup>1</sup>Beim Einstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einstellenden zu unterrichten. <sup>2</sup>Die Information umfasst den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort, die Arbeitsaufgaben dieser Personen sowie die rechtliche Grundlage des Personaleinsatzes. <sup>3</sup>Bei Personen, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz tätig sind, ist die Mitarbeitervertretung darüber hinaus über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu informieren. <sup>4</sup>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 Einstellenden zu gewähren. <sup>5</sup>Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

#### **Erläuterung:**

Die Neufassung präzisiert den Umfang der Unterrichtungspflicht des Dienstgebers. Die Formulierung lehnt sich an die geplante Neufassung des § 80 BetrVG im Zuge der Reform des AÜG an.

### **34) § 36 Abs. 1 wird wie folgt um Nr. 13 ergänzt:**

Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt.

#### **Erläuterung:**

Die Änderung ergibt sich aus der Neufassung des § 1a Abs. 2. Die Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 ist nach der Neufassung zustimmungspflichtig. Die näheren Einzelheiten zum Zustimmungsverfahren sind in § 33 geregelt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt.

### **35) § 37 Abs. 1 MAVO wird um eine Nr. 13 wie folgt ergänzt:**

Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2.

#### **Erläuterung:**

Folgeänderung, die sich aus der Neufassung des § 1a Abs. 2 ergibt.

### **36) In § 45 wird folgende neue Absatz 4 eingefügt:**

Auf Antrag des Wirtschaftsausschusses findet das Verfahren vor der Einigungsstelle im Falle des § 27b Abs. 6 statt.

#### **Erläuterung:**

Folgeänderung, die sich aus der Neufassung des § 27b Abs. 6 ergibt.

### **37) § 53 entfällt.**

#### **Erläuterung:**

Nach Einführung des Bundesfreiwilligendienstes und Abschaffung des Zivildienstes wird § 53 ersatzlos gestrichen.