

Keine normative Geltung für Dienstvereinbarungen nach § 36 MVG?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass Dienstvereinbarungen, die MAVen auf der Grundlage kirchlicher Gesetze (MVG) mit ihrer Dienststellenleitung abschließen, keine normative Wirkung haben.

Begründung: Nur der staatliche Gesetzgeber kann eine Anordnung treffen, dass Kollektivgremium (BR, PR, MAV) und Arbeitgeber Dienstvereinbarungen mit unmittelbarer und zwingender Wirkung auf die Arbeitsverträge (= „normativ“) abschließen können (z.B. § 77 IV BetrVG).

D.h., nach Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg sind die MitarbeiterInnen nicht an eine Dienstvereinbarung gebunden, die MAV und Arbeitgeber einer kirchlichen Einrichtung abgeschlossen haben. Eine allgemeine Bezugnahme im Dienstvertrag auf die jeweils geltenden Dienstvereinbarungen ändere daran nichts. Demnach würde jede (neue) Dienstvereinbarung eine Änderung bzw. Ergänzung des Dienstvertrags notwendig machen. Die Änderung des Dienstvertrags ist nur mit Einverständnis der einzelnen MitarbeiterIn möglich. Damit verlören Dienstvereinbarungen ihre Ordnungsfunktion.

Die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten von MAVen wären deutlich eingeschränkt. Sie könnten nicht mehr im Rahmen von Dienstvereinbarungen ihre Beteiligungsrechte ausgestalten und könnten lediglich den Dienstanweisungen des Arbeitgebers zustimmen, sie ablehnen oder darauf hoffen, dass er im Rahmen der Erörterung bereit ist, auf die Anregungen der MAV einzugehen.

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg macht deutlich: Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht (MVG-EKD, MAVO) ist im Vergleich zum staatlichen Recht (BetrVG) nur ein Recht zweiter Klasse.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) ist zugelassen, weil es sich um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung handelt. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG die Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg teilt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 3.11.2016 - 5 Sa 255