

Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD)

vom 05.12.2023, gültig ab 01.01.2024

MAV-Schulung 18.06.2024

Fall 1, § 5 Absatz 2 MVG-EKD

Die MAV der Kirchengemeinde Himmelblau überlegt sich, ob es nicht effektiver wäre, in einem Gremium mit mehr Mitgliedern zu arbeiten.

Die MAV möchte gerne mit dem örtlichen Diakonieverein Lilablassblau und den angrenzenden Kirchengemeinden Türkis und Dunkelblau eine große MAV bilden.

1. Geht das?

Nach § 5 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft für mehrere benachbarte Dienststellen eine Gemeinsame MAV gebildet werden.

2. Wann kann dies frühestens geschehen?

Grundsätzlich frühestens für die nächste Amtszeit.

3. Was ist zu tun?

Die Mitarbeitenden (bzw. die MAV-Mitglieder als Mitarbeitende) oder auch die Dienststellenleitung können die Bildung einer Wahlgemeinschaft initiieren. Bisher mussten in jeder Einrichtung mehr als 50 aller Mitarbeitenden für die Bildung einer Gemeinsamen MAV sein. Die Dienststellenleitung konnte bisher aus jedem sachlichen Grund ablehnen. Nunmehr genügt es, für jeden Träger eine Mitarbeitendenversammlung anzuberäumen. In der Versammlung genügt es, wenn die Mehrheit der anwesenden Mitarbeitenden für die Bildung einer Gemeinsamen MAV stimmt. Die Dienststellenleitung kann nur ablehnen, wenn sie einen wichtigen Grund benennt, § 5 Absatz 2 Sätze 2 und 3 MVG-EKD.

Fall 2, § 8 Absatz 1a MVG-EKD

Neuwahlen stehen an. Die Gemeinsame MAV des Dekanatsbezirks Blaugrau hat 500 Wahlberechtigte. Es finden sich nicht genügend Kandidaten.

1. Wie viele MAV-Mitglieder sollte die Gemeinsame MAV haben?

Neun Mitglieder, § 8 Absatz 1 MVG-EKD.

2. Was geschieht, wenn sich nur acht Kandidaten finden?

Die MAV besteht mit der Zahl der MAV-Mitglieder des nächstniederen Staffelwertes, § 8 Absatz 1a MVG-EKD. Es sind sieben MAV-Mitglieder in der neuen MAV. Werden alle Kandidaten gewählt, ist der Kandidat mit der geringsten Stimmenzahl das Ersatzmitglied. Eine Nachwahl (= Aufstockung auf neun Mitglieder) ist in den ersten drei Amtsjahren möglich.

§ 8 Absatz 1a MVG-EKD entspricht § 11 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

3. Was geschieht, wenn sich nur vier Kandidaten finden?

Dies ist gesetzlich nicht geregelt.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24.04.2024 – 7 ABR 26/23

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/betriebsratswahl-weniger-kandidaten-als-betriebsratssitze/>

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist anwendbar, da § 11 BetrVG mit § 8 Absatz 1a MVG-EKD vergleichbar ist.

Die Wahl ist durchzuführen. Werden alle vier Kandidaten gewählt, bilden die stimmenstärksten drei Mitglieder die MAV. Der vierte -stimmenschwächste - Kandidat ist Ersatzmitglied. Die MAV ist handlungs- und beschlussfähig.

Eine Nachwahl (= Aufstockung auf neun Mitglieder) ist in den ersten drei Amtsjahren möglich.

Fall 3, § 9 Absatz 3 MVG-EKD

Neuwahlen stehen an. Wahltermin ist der 31.07. Ziegbert Zirkel befindet sich seit vier Monaten in Elternzeit und wird auch nach dem Wahltermin noch in Elternzeit sein.

Ist Ziegbert Zirkel wahlberechtigt?

Nach der bisherigen Regelung war Ziegbert Zirkel nicht wahlberechtigt. Nach § 9 Absatz 3 letzter Satz MVG-EKD n. F. sind Mitarbeitende in Elternzeit wahlberechtigt.

Fall 4, 10 Absatz 2 MVG-EKD

Neuwahlen stehen in der Kirchengemeinde Kobaltblau an. Karsten Kegel, der Ehemann der Pfarrerin und Pfarramtssekretär, kandidiert.

Ist Karsten Kegel wählbar?

Nach der bisherigen Regelung war Karsten Kegel als Ehegatte der Dienststellenleitung nicht wählbar. § 10 Absatz 2 Buchstabe e MVG-EKD ist nunmehr weggefallen, so dass nach neuen Recht die Wählbarkeit gegeben ist.

Fall 5, § 16 Absatz 2 MVG-EKD

Die drei MAV-Mitglieder der Kirchengemeinde Königsblau beschließen nach reiflicher Überlegung einstimmig den Rücktritt der MAV.

Wer übernimmt die Amtsgeschäfte?

Wenn es eine Gesamt-MAV gibt, dann übernimmt diese die Amtsgeschäfte bis zu sechs Monate lang, § 6 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD.

Wenn es keine Gesamt-MAV gibt, war das bisher so, dass der Wahlvorstand die Amtsgeschäfte übernehmen musste. Nach der Neuregelung bleibt die bisherige MAV kommissarisch im Amt, bis die Neuwahl erfolgt ist, längstens bis zum Ende der Wahlperiode, § 16 Absatz 2 MVG-EKD.

Fall 6, § 18 Absatz 4 MVG-EKD

Die Gemeinsame MAV des Dekanatsbezirks Lichtblau besteht aus sieben MAV-Mitgliedern. Es gibt drei Ersatzmitglieder.

Für die Sitzung am 25.06.24 entschuldigt sich das MAV-Mitglied Dirk Dreieck, weil er in Urlaub sein wird.

1. Muss die MAV-Vorsitzende Regula Raute ein Ersatzmitglied zur Sitzung einladen?

Nach bisherigem Recht konnte nur dann ein Ersatzmitglied eingeladen werden, wenn die Beschlussfähigkeit gefährdet war. Nunmehr muss für jedes verhinderte MAV-Mitglied ein Ersatzmitglied geladen werden, § 18 Absatz 4 MVG-EKD.

2. Was geschieht, wenn die MAV-Vorsitzende Regula Raute das Ersatzmitglied nicht einlädt?

Die in der Sitzung gefassten Beschlüsse sind wegen des Formfehlers anfechtbar. Heilung durch neuerlichen Beschluss nach ordnungsgemäßer Ladung möglich.

Fall 7, § 19 Absatz 3 MVG-EKD

Die drei neugewählten MAV-Mitglieder der Gemeinsamen MAV des Dekanatsbezirks Purpurblau sind wissensdurstig und möchten möglichst schnell möglichst viele Fortbildungen machen. Die wiedergewählten vier MAV-Mitglieder wissen schon alles und möchten zumindest in dieser Wahlperiode keine Schulungen besuchen.

Wie viel Schulungszeit können die drei Wissensdurstigen in ihrer Amtszeit in Anspruch nehmen?

Grundsätzlich hat jedes MAV-Mitglied einen Anspruch auf vier Wochen; also 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche; die 20 Tage Schulungsanspruch haben auch Teilzeitkräfte.

Das Schulungskontingent aller MAV-Mitglieder kann zusammengefasst werden. Bisher war das nur möglich im Wege einer Dienstvereinbarung mit der Dienststellenleitung. Nun entscheidet die MAV selbst, ob sie sämtliche Ansprüche zusammenfasst und wie sie sie auf die einzelnen Mitglieder verteilt, § 19 Absatz 3 Satz 3 MVG-EKD. Die MAV kann hier über 140 Schulungstage verfügen und bestimmen, dass die drei neuen MAV-Mitglieder diese in vollem Umfang nutzen können.

Fall 8, § 21 Absatz 2 MVG-EKD

Der festliche Konfirmanden-Gottesdienst endet mit einer Kollekte. Die Vertrauensfrau und ein weiteres Mitglied des Kirchenvorstands zählen EUR 459,50, halten dies in der Liste fest und unterschreiben beide. Die Kollekte wird wie üblich in einer unverschlossenen Schublade im Pfarrbüro aufbewahrt. Der Pfarrer der Kirchengemeinde Pflaumenblau stellt am Montag, den 17.06., fest, dass EUR 50 fehlen. Zugang zum Pfarrbüro hat außer ihm nur der Pfarramtssekretär Tankred Trapez. Tankred Trapez ist Mitglied der Gemeinsamen MAV des Dekanatsbezirks Pflaumenblau.

Pfarrer Stefan Stahlblau ruft für Montagabend den Kirchenvorstand zusammen. Dieser beschließt, dass Tankred Trapez fristlos gekündigt werden soll.

Pfarrer Stahlblau beantragt bei der Gemeinsamen MAV Pflaumenblau am Dienstag, den 17.06., die Zustimmung zur fristlosen Kündigung von Tankred Trapez. Pfarrer Stahlblau verlangt die Zustimmung der MAV bis Donnerstag, 20.06.

1. Wie ist der Sonderkündigungsschutz eines MAV-Mitglieds ausgestaltet?

§ 21 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD schließt die ordentliche, fristgerechte Kündigung nach § 39 DiVO aus.

Es ist ausschließlich die außerordentliche, fristlose Kündigung nach § 626 BGB möglich. D.h., die außerordentliche Kündigung muss binnen zweier Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erteilt werden.

Die MAV hat nicht nur ein Mitberatungsrecht nach § 46 Buchstabe c MVG-EKD. Der Dienstgeber muss die Zustimmung einholen, § 21 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD.

Der Sonderkündigungsschutz gilt für die Zeit der MAV-Zugehörigkeit und für die Zeit von einem Jahr nach Beendigung des MAV-Amtes, § 21 Absatz 2 Satz 3 MVG-EKD.

2. Darf Pfarrer Stahlblau die Äußerungsfrist auf drei Arbeitstage verkürzen?

Ja, § 21 Absatz 2 Satz 4 MVG-EKD.

3. Was geschieht, wenn sich die MAV nicht äußert?

Es tritt die Zustimmungsfiktion ein mit Ablauf des 20.06., §§ 21 Absatz 2 Satz 4, 38 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD.

4. Was geschieht, wenn die MAV am Mittwoch, den 19.06., die Erörterung beantragt, am selben Tag das Erörterungsgespräch mit Pfarrer Stahlblau stattfindet und die MAV daraufhin keine weiteren Schritte unternimmt?

Es tritt die Zustimmungsfiktion ein mit Ablauf des 20.06., §§ 21 Absatz 1 Satz 5 MVG-EKD.

5. Was geschieht, wenn die MAV am Mittwoch, den 19.06., die Erörterung beantragt, am selben Tag das Erörterungsgespräch stattfindet und die MAV die Zustimmung am 20.06. schriftlich verweigert?

Pfarrer Stahlblau muss die Zustimmung vor dem Kirchengericht ersetzen lassen, § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD.

6. Was geschieht, wenn die Erörterung zwar am 19.06. beantragt wird, das Erörterungsgespräch jedoch erst am Freitag, den 21.06. stattfinden kann?

Dies ist nicht geregelt. In einem Zustimmungsverfahren unterbricht der Antrag auf Erörterung den Ablauf der Äußerungsfrist, § 38 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD. Dies muss beim Sonderkündigungsschutz ebenso gehandhabt werden, zumal § 21 Absatz 2 Satz 3 MVG-EKD auf § 38 Absatz 3 MVG-EKD verweist.

Ob die Erörterungsfrist wiederum auf drei Tage verkürzt werden kann, ist nicht explizit in § 21 Absatz 2 MVG-EKD geregelt. § 21 Absatz 2 Satz 4 MVG-EKD meint nur die Verkürzung der Äußerungsfrist.

7. Was geschieht, wenn die MAV die Zustimmung am 20.06. verweigert?

Pfarrer Stahlblau muss die Zustimmung vor dem Kirchengericht ersetzen lassen, § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD.

Fall 9, § 22 Absatz 3 MVG-EKD

Die MAV des Verwaltungsverbundes Steingrau möchte von der Personalverwaltung wissen, wie viele Mitarbeitende in den letzten zwölf Kalendermonaten mehr als 42 Kalendertage arbeitsunfähig erkrankt waren.

1. Welche Beteiligungsrechte hat die MAV?

Nach § 167 Absatz 2 SGB IX ist der Dienstgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, wenn die MitarbeiterIn innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen (= 42 Kalendertage) erkrankt war. Die MAV hat neben ihrem Mitbestimmungsrecht aus § 40 Buchstabe b MVG-EKD hinsichtlich

des Ablaufs des BEM-Verfahrens auch das Kontrollrecht aus § 35 Absatz 3 Buchstabe b MVG-EKD. Wegen dieses Kontrollrechts ist es der MAV auch erlaubt, die Krankheits-Zeiten zu erfahren.

2. Muss die Personalverwaltung die Auskunft erteilen?

Das Gegenüber der MAV ist die Geschäftsführung. Die MAV muss sich an die Geschäftsführung wenden und diese muss ggfls. die Personalverwaltung anweisen, die Daten herauszugeben.

3. Kann die Herausgabe der Informationen mit Verweis auf den Datenschutz verweigert werden?

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind hochsensible Daten im Sinne des § 4 Nr. 2 Buchstabe e Datenschutzgesetz der EKD (DSG-EKD). Die Datenverarbeitung ist der MAV erlaubt nach § 6 Nr. 1 DSG-EKD aufgrund der Rechtsvorschriften §§ 40 Buchstabe b, 35 Absatz 3 Buchstabe b MVG-EKD, 167 Absatz 2 SGB IX.

Nach § 22 Absatz 3 Satz 2 MVG-EKD muss die MAV die Vorschriften über den Datenschutz einhalten. Sie ist nicht verantwortliche Stelle, sondern dies ist und bleibt der Dienstgeber, hier der Verwaltungsverbund. Die Neuregelung in § 22 Absatz 3 MVG-EKD ist dem § 79a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nachgebildet.

Zu § 79a BetrVG erging ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts

BAG Beschluss vom 09.05.2023 – 1 ABR 14/22

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-14-22/>

Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber ein Datenschutzkonzept vorlegen, wenn er hochsensible Daten verarbeiten will. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass der Arbeitgeber verantwortliche Stelle ist und bleibt, jedoch keine Durchgriffsmöglichkeit hat, die Wahrung des Datenschutzes zu kontrollieren.

Da § 79a BetrVG nahezu wortgleich ist mit § 22 Absatz 3 MVG-EKD, ist die Rechtsprechung des BAG auch für den Bereich des MVG-EKD anwendbar.

In dem Datenschutzkonzept sollten die Schutzmaßnahmen aufgelistet werden.

Hier ein Auszug aus der o.g. zitierten BAG-Entscheidung: z. B.:

- Bei der Übergabe von physischen Ausdrucken werden diese durch den Betriebsratsvorsitzenden oder – im Verhinderungsfall – durch den Stellvertreter entgegengenommen und in das Betriebsratsbüro verbracht.
- Das Betriebsratsbüro ist ein abschließbarer Raum; nur Betriebsratsmitglieder haben mittels eines Schlüssels Zutritt zum Betriebsratsbüro.
- Unterlagen mit besonders sensiblen Daten werden nur im Rahmen von Betriebsratssitzungen offengelegt.
- Solche Unterlagen werden außerhalb von Betriebsratssitzungen in einem verschließbaren Schrank aufbewahrt. Den Schlüssel hierzu hat ausschließlich der Betriebsratsvorsitzende bzw. dessen Stellvertreter.
- Bei einer Übermittlung von Daten per E-Mail erfolgt der Zugriff über eine E-Mail-Adresse des Betriebsrats.

- Der Abruf von E-Mails geschieht durch einen stationären Desktop-PC im Betriebsratsbüro.
- Der Zugang zu diesem Desktop-PC ist durch ein Passwort gesichert, das nur den Betriebsratsmitgliedern bekannt ist.
- Die Speicherung von Daten erfolgt stets zweckgebunden.
- Die Übertragung von Daten auf mobile Datenträger ist nur mit Zustimmung des Betriebsratsvorsitzenden bzw. dessen Stellvertreters möglich. Solche Datenträger sind durch ein Passwort zu sichern und nach Zweckerreichung zu formatieren.
- Wenn Daten nicht mehr benötigt werden, müssen sie gelöscht werden. Halbjährlich erfolgt eine Prüfung, ob gespeicherte Daten noch benötigt werden. Ist das nicht der Fall, werden sie gelöscht. Dies kann auch früher passieren, wenn es erforderlich ist.
- Betriebsratsmitglieder werden in regelmäßigen Abständen für den Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert.
- Im Bereich der sensitiven Daten erfolgt eine besondere Sensibilisierung durch den Betriebsratsvorsitzenden.

Der Gesamtausschuss Kirche ist bestrebt, ein Muster für ein Datenschutzkonzept zu erarbeiten.

4. Welche Befugnisse hat der Datenschutzbeauftragte?

Der Datenschutzbeauftragte kann die MAV im Bereich des Datenschutzes unterstützen. Der Datenschutzbeauftragte ist zur Verschwiegenheit verpflichtet; er darf keine Informationen preisgeben, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der MAV zulassen, § 22 Absatz 3 Satz 5 MVG-EKD.

Zuständige Datenschutzaufsicht:

sued@datenschutz.ekd.de

Formular für die Meldung von Datenpannen

https://datenschutz.ekd.de/meldung_datenpannen/

DS der EKD: Jeden Donnerstag von 14:00 Uhr bis 15:00 Uhr findet eine "Offene Telefonsprechstunde" statt. Tel. +49 511/768128-28

Fall 10, § 30 Absatz 2 MVG-EKD

Im neugegründeten KiTa-Verband Schiefergrau sollen Arbeitszeitkonten für die KiTa-Mitarbeitenden ermöglicht und ein elektronisches Zeiterfassungssystem eingeführt werden. Die Geschäftsführerin, Zenobia Zylinder, legt der MAV einen Dienstvereinbarungsentwurf hinsichtlich der Arbeitszeitkonten vor und stellt den Antrag auf Zustimmung zur Einführung des Arbeitszeiterfassungsprogramms HoraNova.

Die MAV beschließt in der Sitzung, den Antrag auf Erörterung zu stellen.

Der MAV-Vorsitzende Quirin Quadrat schlägt vor, Rechtsanwältin Regintraud Rechteck und den IT-Sachverständigen Kurt Kugel zu beauftragen, da sich die MAV außerstande sieht, die Sach- und Rechtslage ausreichend beurteilen zu können.

Was muss der MAV-Vorsitzende Quirin Quadrat tun, nachdem das Gremium den entsprechenden Beschluss gefasst hat?

Bisher musste die Dienstgeberseite die Kostenübernahme genehmigen. Nunmehr genügt es, die Kosten rechtzeitig vor Beauftragung anzuzeigen, § 30 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD.

Fall 11, § 34 Absatz 2a MVG-EKD

Der neu gegründete KiTa-Verband Schiefergrau hat viele ErzieherInnen und Kinderpflegerinnen aus den Pfarrgemeinden übernommen. Die MAV möchte gerne wissen, ob und wenn ja, wem monatliche Zulagen gezahlt werden.

Kann die MAV die Vorlage der Bruttolohnlisten verlangen?

Nach der bisher geltenden Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD war der Dienstgeber verpflichtet, der MAV halbjährlich die Bruttolohnlisten vorzulegen.

<https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/37322>

Nunmehr haben nurmehr zwei MAV-Mitglieder zweimal im Jahr ein Einsichtsrecht. D.h., keine Kopie, keine Fotos oder Abschriften. Nur Notizen dürfen sich die MAV-Mitglieder machen.

Fall 12, § 39 Buchstabe f MVG-EKD

Die MAV des Verwaltungsverbundes Blaubär ärgert sich über die Stellenausschreibungen, die manchmal gar nicht öffentlich, manchmal zu kurzfristig erfolgen und manchmal die Eingruppierung nicht nennen.

1. Was kann die MAV tun für eine strukturierte Stellenausschreibung?

Die MAV hat seit 01.01.2024 das volle Mitbestimmungsrecht nach § 39 Buchstabe f MVG-EKD für die Festlegung der Grundsätze einer Stellenausschreibung. Sie hat nach § 47 Absatz 1 MVG-EKD die Möglichkeit, initiativ zu werden.

2. Welche Grundsätze der Stellenausschreibung können geregelt werden?

In der jeweils ersten Ausgabe eines Jahrgangs gibt es sog. Haushaltsvermerke im Amtsblatt der ELKB,

z. B. Amtsblatt 1/2024, Seiten 5 ff.

https://www2.elkb.de/intranet/system/files/infoportal/downloadliste/januarkabldigi_finale.pdf

Der Haushaltsvermerk C (Vollzug der Stellenpläne) regelt u. a., dass Ausschreibungen mindestens zeitgleich intern zu externen auszuschreiben sind, und in dringenden Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann. Haushaltsvermerke sind lediglich Vollzugsvorschriften, die vom Dienstgeber zu beachten sind.

Grundsätze der Stellenausschreibung können z. B. sein:

- zeitlicher Abstand zwischen interner und externer Ausschreibung,
- Definition des dringenden Falles,
- Nennung der Eingruppierung,
- zeitlicher Umfang der Beschäftigung,
- das Anforderungsprofil,
- Eckdaten zum Ablauf der Bewerbung
-

Fall 13, § 40 Buchstabe i MVG-EKD

In der neugegründeten Verwaltungsstelle Enzianblau möchte die neu eingestellte Personalsachbearbeiterin Veronika Viereck zu 100% im Homeoffice arbeiten. Geschäftsführerin Walburga Würfel fragt bei der MAV nach, wie sie das sieht. Der MAV-Vorsitzende Christian Chreis berät sich bei der nächsten Sitzung mit seinen MAV-KollegInnen.

Welche Mitbestimmungsrechte hat die MAV?

Definition „Mobile Arbeit“:

Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Mitarbeitende ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der Dienststelle erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der von der MitarbeiterIn selbst gewählt wird oder an einem fest mit dem Dienstgeber vereinbarten Ort (z.B. Homeoffice) erbracht werden.

Bisher hatte die MAV bereits Mitbestimmungsrechte nach § 40 Buchstaben
b (Arbeitsschutz),
d (Arbeitszeit),
g (Arbeitsplatzgestaltung)
h (neue Arbeitsmethode) MVG-EKD.

Nun gibt es seit 01.01.2024 explizit das volle Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchstabe i MVG-EKD bei der Einführung und für die Ausgestaltung mobiler Arbeit.

Selbst wenn nur eine einzige MitarbeiterIn in Homeoffice arbeiten möchte, muss die MAV zuerst der Einführung mobiler Arbeit zustimmen. Ohne Zustimmung der MAV ist Homeoffice nicht zulässig, § 38 Absatz 1 MVG-EKD.

Erst wenn eine Zustimmung der MAV vorliegt, kann die Geschäftsführerin mit Veronika Viereck eine Homeoffice-Vereinbarung schließen.

Fall 14, § 45 Absatz 1 MVG-EKD

Der 50jährige Peter Pyramide arbeitet seit 25 Jahren als Friedhofsgärtner bei der Kirchengemeinde Kornblumenblau. Am Montag, den 17.06., bepflanzt er das Grab der Metzgerswitwe Edelgardis Ellipse; dafür gibt ihm Metzger Ewald Ellipse wie üblich EUR 50,00. Pfarrerin Hilaria Hyperbel hat beides beobachtet und stellt Peter Pyramide zur Rede. Dieser gibt zu, seit Jahren von verschiedenen Personen für das Gießen und sonstige Arbeiten am Grab Geld erhalten zu haben.

Pfarrerin Hyperbel beruft den Kirchenvorstand umgehend ein. Der Kirchenvorstand beschließt, dass dem Hausmeister fristlos gekündigt werden soll. Pfarrerin Hyperbel wendet sich am 18.06. an die MAV und bittet um Zustimmung zur fristlosen Kündigung.

1. Welches Beteiligungsrecht hat die MAV?

Die MAV hat bei einer außerordentlichen Kündigung das Mitberatungsrecht nach § 46 Buchstabe b MVG-EKD. D.h., die MAV muss „nur“ angehört werden; einer Zustimmung bedarf es nicht.

2. Wie läuft das Beteiligungsverfahren ab?

Pfarrerin Hyperbel stellt den Antrag auf Mitberatung nach § 46 Buchstabe b MVG-EKD, legt die Gründe für die Kündigung dar und verkürzt die Äußerungsfrist auf drei Arbeitstage, § 45 Absatz 1 Satz 3 MVG-EKD. Grund für die Fristverkürzung: § 626 BGB.

Innerhalb der drei Arbeitstage gibt die MAV ihre Stellungnahme ab. Lehnt die MAV die außerordentliche Kündigung ab, galt bisher: Die Dienststellenleitung konnte nur dann ordnungsgemäß kündigen, wenn sie vor Ausspruch der Kündigung schriftlich dazu Stellung genommen hatte, weshalb sie entgegen der Auffassung der MAV kündigt. Nunmehr ist es so, dass Pfarrerin Hyperbel kündigen und ihre schriftliche Stellungnahme binnen eines Monats nachliefern kann, § 45 Absatz 1 letzter Satz MVG-EKD.

Ob die außerordentliche Kündigung schwebend unwirksam ist, bis die abweichende Stellungnahme der Pfarrerin vorliegt oder ob diese Stellungnahme überhaupt noch ein Formerfordernis darstellt, bleibt offen. Dies werden erst die Gerichte entscheiden.