

Änderung
der
Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
- MAVO -

erstellt im Auftrag des Verbandes der Diözesen Deutschlands

zur Beratung in der Sitzung des Verwaltungsrates
am 09. Mai 2007

Augsburg, 25. April 2007

Übersicht:

A.	Änderungen	Seite 2 bis 4
	Begründung	Seite 5 bis 14
B.	Weitere Anmerkungen	Seite 14 bis 16

A. Änderungen

1. **In § 25 Abs. 2 MAVO wird folgende Nr. 3 eingefügt, die bisherigen Nr. 3 bis 5 werden zu Nr. 4 bis 6:**

„3. Beratung der Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2,“
2. **In § 25 Abs. 2 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 7 angefügt:**

„7. Erstellung der Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,“
3. **In § 25 Abs. 2 MAVO wird folgende Nr. 8 angefügt:**

„8. Mitwirkung an der Wahl zu einer nach Art. 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts, soweit eine Ordnung dies vorsieht,“
4. **In § 25 Abs. 2 MAVO wird folgende Nr. 9 angefügt:**

„9. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.“
5. **In § 25 Abs. 5 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 5 angefügt:**

„5. Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.“
6. **In § 26 Abs. 3 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 9 angefügt:**

„9. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist.“

7. In § 26 MAVO wird folgender Abs. 4 eingefügt:

„(4) Die Mitarbeitervertretung wirkt an der Wahl zu einer nach Art. 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts mit, soweit eine Ordnung dies vorsieht.“

8. In § 27 Abs. 2 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender weiterer Spiegelstrich angefügt:

„- Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt.“

9. In § 35 Abs. 1 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 10 angefügt:

„10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht. *“

* Muster für eine diözesane Fassung

10. In § 36 Abs. 1 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 12 angefügt:

„12. Festlegung des Bereitschaftsdienstentgeltes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.“

11. In § 37 Abs. 1 MAVO wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 12 angefügt:

„12. Festlegung des Bereitschaftsdienstentgeltes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.“

12. § 38 Abs. 1 und 2 MAVO werden wie folgt neu gefasst:

„(1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:

1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend,
3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
6. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
8. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
9. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
10. Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
13. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
14. Festsetzungen nach § 1b und § 24 Abs. 2 und 3,
15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13d Abs. 1 Satz 4.

(2) Zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 kann die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vertretenen Koalition im Sinne des Art. 6 GrO beratend hinzuziehen. Die Aufnahme von Verhandlungen ist der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition durch die Mitarbeitervertretung anzuzeigen.

13. § 38 Abs. 5 MAVO wird wie folgt geändert:

In § 38 Abs. 5 Satz 1 werden nach den Worten „in den Angelegenheiten des Abs. 1“ die Worte „Nr. 2 bis 13“ eingefügt. In § 38 Abs. 5 Satz 2 werden die Worte „In Dienstvereinbarungen nach Abs. 2“ durch die Worte „In Dienstvereinbarungen nach Abs. 1 Nr. 1“ ersetzt.

Begründung

I. Allgemeiner Teil

- (1) Für den Bereich des öffentlichen Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland ist durch
 - (a) den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13.09.2005 in der Fassung der Korrekturen vom 24.11.2005
 - (b) den Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) vom 25.08.2006
 - (c) den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12.10.2006

das bisherige Tarifrecht grundlegend umgestaltet worden. Wesentliche Änderungen im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts sind eingetreten. Der TVöD und der TV-L haben die bisherigen Manteltarifverträge (BAT, BAT-O, BMT-G, BMT-G-O, MTArb und MTArb-O) abgelöst. Es wurden für Angestellte und Arbeiter einheitliche Tarifregelungen vereinbart. Bei der Bemessung des Entgelts wird nicht mehr auf Lebensalter, Familienstand und Beschäftigungszeit, sondern schwerpunktmäßig auf die Leistung der/des Beschäftigten abgestellt. Familien- und kinderbezogene Entgeltbestandteile des bisherigen Tarifrechts werden (im Rahmen gegebener Besitzstände) nur noch übergangsweise gewährt. Mit der von den Tarifvertragsparteien noch zu verhandelnden neuen Entgeltordnung sollen künftig auch die bisherigen Eingruppierungsregelungen abgelöst werden.

In einigen Bestimmungen der vorgenannten Tarifverträge ist vorgesehen, dass ihre nähere Auskleidung durch die Betriebsparteien erfolgt, oftmals im Wege einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Dienstvereinbarung. Betriebsparteien in diesem Sinne sind der Arbeitgeber auf der einen Seite und der Betriebsrat oder Personalrat auf der anderen Seite. Die Übernahme der Regelungen des TVöD, des LeistungsTV-Bund bzw. des TV-L in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht macht es erforderlich, die Bestimmungen der Rahmenordnung für einen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) hierauf entsprechend abzustimmen. Obschon die Regelungen des TVöD, des LeistungsTV-Bund bzw. des TV-L durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen in unterschiedlicher Ausprägung als Grundlage für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übernommen sind bzw. übernommen werden, in einigen (Erz-)Diözesen wiederum noch nicht abschließend geklärt ist, ob die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes überhaupt übernommen werden sollen, sieht der vorliegende Ordnungstext von einer allgemeinen Verwendung sog. „Sternchen-Bestimmungen“ als Muster für eine diözesane Fassung bewusst ab. Gerade im Hinblick auf die Arbeitsrechtliche

Kommission des Deutschen Caritasverbandes und das von ihr zu schaffende einheitliche Arbeitsvertragsrecht müssen die diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen einen gemeinsamen Wortlaut aufweisen. Den diözesanen Belangen und Besonderheiten wird dadurch entsprochen, dass im Ordnungstext auf die kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen abgestellt wird („..., soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.“).

(2) Der vorliegende Ordnungstext beinhaltet neben den Regelungen, die durch die Übernahme des TVöD, des LeistungsTV-Bund bzw. des TV-L bedingt sind, weitere Vorschläge, die im Hinblick auf die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO), die Wahlordnungen für die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes, aber auch die MAVO selbst noch nachzuholen sind.

II. Die einzelnen Bestimmungen

Nr. 1 (zu § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO):

Der Änderungsvorschlag zu § 25 Abs. 2 MAVO ist auch im Zusammenhang mit der Neufassung des § 38 Abs. 1 und 2 MAVO zu sehen. Abs. 2 des § 25 MAVO (Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen) wird um eine neue Nr. 3 ergänzt. Die durch die MAVO bereits jetzt der/den Diözesanen Arbeitsgemeinschaft/en der Mitarbeitervertretungen zugewiesene Aufgabe der Beratung der (jeweils vertretenen) Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2 soll namentliche Erwähnung in § 25 Abs. 2 MAVO finden. Somit korrespondiert dem Recht der Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 2 MAVO, Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beratend hinzuzuziehen, erstmals auch ausdrücklich das Recht der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen hier überhaupt tätig werden zu dürfen.

Von der Schaffung einer allgemeinen Generalklausel als Auffangtatbestand, etwa zur Wahrnehmung aller sonstigen Aufgaben, die den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen durch die MAVO oder durch sonstige kirchliche Rechtsnormen ausdrücklich zugewiesen sind, ist aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit abgesehen worden. Die für § 25 Abs. 2 Nr. 3 gewählte Formulierung entspricht der für die bayerischen (Erz-)Diözesen bereits jetzt in § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO-Bayern vorgesehenen Regelung. Die bisherigen Nummern 3 bis 5 werden aufgrund dieser Einfügung zu den neuen Nummern 4 bis 6.

Nr. 2 (zu § 25 Abs. 2 Nr. 7 MAVO):

In § 44 Abs. 2 Satz 1 MAVO ist geregelt, dass die Bestellung der Listen-Beisitzerinnen und der Listen-Beisitzer für die mitarbeitervertretungsrechtliche Einigungsstelle aufgrund von jeweils vom Generalvikar sowie den Vorständen der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen zu erstellenden Beisitzerlisten erfolgt. Bislang war diese Zuständigkeit nicht im Katalog des § 25 Abs. 2 MAVO berücksichtigt. Diese Lücke soll nunmehr geschlossen werden.

Nr. 3 (zu § 25 Abs. 2 Nr. 8 MAVO):

Insbesondere in der Wahlordnung für die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes sind der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen Rechte eingeräumt. Dies kann im Übrigen auch für die Bistums- und Regional-KODAs gelten, in denen nicht nach dem Prinzip der Urwahlverfahren wird. Diese Zuständigkeit war bislang nicht im Katalog des § 25 Abs. 2 MAVO berücksichtigt. Diese Lücke soll nunmehr geschlossen werden.

Nr. 4 (zu § 25 Abs. 2 Nr. 9 MAVO):

Den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen kommen im Rahmen der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte - Erster Instanz Rechte zu bei der Ernennung der Vorsitzenden und der beisitzenden Richter. Sie können hier Stellungnahmen abgeben (§ 19 Satz 2 KAGO) und Vorschläge erstellen (§ 20 Abs. 1 Satz 1 KAGO). Eine Berücksichtigung dieser Rechte war in der MAVO bisher nicht gegeben. Dies soll nun nachgeholt werden.

Nr. 5 (zu § 25 Abs. 5 MAVO):

Die Rechte, die den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen hinsichtlich der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte - Erster Instanz zukommen (vgl. vorstehende Nummer 4), kommt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen nach § 25 Satz 2 KAGO und § 26 Abs. 1 Satz 1 KAGO bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zu. Auch insoweit ist eine Novellierung der MAVO erforderlich.

Nr. 6 (zu § 26 Abs. 3 Nr. 9 MAVO):

Die/Der Beschäftigte erhält für ihre/seine Tätigkeit monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe des Tabellenentgeltes bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die die/der Beschäftigte eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden (Entwicklungs-)Stufe (§ 15 Abs. 1 TVöD, § 15 Abs. 1 TV-L). Bei der Zuordnung zu der maßgeblichen Entwicklungsstufe sehen TVöD und TV-L in den Stufen 4 bis 6 eine Leistungsorientierung vor. Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden (§ 17 Abs. 2 Satz 1, 2 TVöD, § 17 Abs. 2 Satz 1, 2 TV-L). Es wird in der Praxis nicht immer der Fall sein, dass Beschäftigte die Verlängerung der Stufenlaufzeit widerspruchslos hinnehmen. Zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten zur Überprüfung der Entscheidung des Arbeitgebers ist deshalb tarifvertraglich ein betriebliches Beschwerdeverfahren vorgeschaltet. Bei schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen die Verlängerung der Stufenlaufzeit ist eine betriebliche Kommission zu befassen (§ 17 Abs. 2 Satz 4 TVöD, § 17 Abs. 2 Satz 4 TV-L). Die betriebliche Kommission hat beratende Funktion und dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden kann. Die endgültige Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung hat allein der Arbeitgeber zu treffen (§ 17 Abs. 2 Satz 6 TVöD, § 17 Abs. 2 Satz 6 TV-L sowie je die Protokollerklärung hierzu). [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 17 TVöD Rn 8]. Die betriebliche Kommission, die nicht ständig, sondern auch von Fall zu Fall gebildet werden kann, ist paritätisch zu besetzen. Eine Hälfte der Mitglieder ist vom Arbeitgeber, die andere Hälfte vom Betriebsrat oder Personalrat zu benennen. [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 17 TVöD Rn 9]. Alle Mitglieder, deren Anzahl nicht vorgeschrieben ist, müssen dem Betrieb oder der Dienststelle angehören (§ 17 Abs. 2 Satz 5 TVöD, § 17 Abs. 2 Satz 5 TV-L).

Durch TVöD und TV-L wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2007 das sog. Leistungsentgelt eingeführt. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 1 TVöD, § 18 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Die konkrete Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung. Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung sowie für die Beratung schriftlich begründeter Beschwerden wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden (§ 18 (VKA) Abs. 7 Satz 1, 2 TVöD, §§ 13 Abs. 2, 14 LeistungsTV-Bund). [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 18 TVöD Rn 32].

Nach der Niederschriftserklärung Nr. 2 zu § 18 (VKA) Abs. 7 TVöD sind die nach § 18 Abs. 7 und die nach § 17 Abs. 2 TVöD zu bildenden betrieblichen Kommissionen identisch.

Der sich hieraus ergebende Regelungsinhalt ist in § 26 Abs. 3 MAVO als neue Nr. 9 aufzunehmen.

Nr. 7 (zu § 26 Abs. 4 MAVO):

In der Wahlordnung für die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes sind den Mitarbeitervertretungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen Rechte eingeräumt. Diese Zuständigkeit war bislang nicht in § 26 MAVO berücksichtigt. Diese Lücke soll nunmehr geschlossen werden.

Nr. 8 (zu § 27 Abs. 2 MAVO):

Während sich die Regelungen zum Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 1 bis 5 TVöD bzw. § 10 Abs. 1 bis 5 TV-L auf ein laufendes Arbeitszeitkonto beziehen, das zum kurzfristigen Auf- und Abbau von Zeitguthaben dient, soll die Einrichtung eines Langzeitkontos nach § 10 Abs. 6 TVöD und § 10 Abs. 6 TV-L den Auf- und Abbau von Zeitguthaben in Blöcken über mehrere Jahre ermöglichen [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktcommentar, 5. Auflage 2006, § 10 TVöD Rn 24]. § 10 Abs. 6 TVöD/§ 10 Abs. 6 TV-L sehen für die Einrichtung eines Langzeitkontos eine Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem vor. Dabei ist der Betriebsrat/Personalrat zu beteiligen. Nach der Kommentierung bei Sponer/Steinherr [Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Kommentar, Vorbem. zu § 10 TVöD Nr. 7] läge der sehr offenen Regelung zur Zulässigkeit eines Langzeitkontos die Erwägung der Tarifvertragsparteien zugrunde, dass die Einrichtung eines Langzeitkontos für den Einzelfall zwar im Tarifvertrag ermöglicht werden sollte. Kollektivrechtliche Regelungen für die Einrichtung eines Langzeitkontos hätten die Tarifvertragsparteien hingegen nicht für erforderlich gehalten.

Da es sich bei einem Langzeitkonto um eine auf die persönlichen Belange der/des einzelnen Beschäftigten abgestimmte Individualvereinbarung, nicht aber um eine generelle Regelung für alle Beschäftigten oder eine Gruppe von Beschäftigten handelt, ist das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht in den §§ 36, 37, 38 MAVO zu verankern. Die Einrichtung eines Langzeitkontos berührt auch nicht Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage [Sponer/Steinherr, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Kommentar, § 10 TVöD Rn. 35]. Die in der Tarifvorschrift normierte Beteiligung des Betriebsrat/Personalrats kann daher grundsätzlich nur einen Anspruch auf Unterrichtung begründen [Sponer/Steinherr, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Kommentar, § 10 TVöD Rn. 38]. Die in § 10 Abs. 6 TVöD/§ 10 Abs. 6 TV-L unter anderem angesprochenen Sabbatjahrmodelle und Langzeiturlaube sind somit als weiterer Tatbestand in § 27 Abs. 2 MAVO aufzunehmen. Um den/die einzelne/n Beschäftigte/n vor überraschenden Regelungen zu schützen (z.B. Insolvenzversicherung), erscheint es angeraten, die Mitarbeitervertretung nicht nur

über den Abschluss eines Langzeitkontos als solchen sondern auch über die vereinbarten Inhalte zu informieren.

Nr. 9 (zu § 35 Abs. 1 Nr. 10 MAVO):

Gemäß § 3 Abs. 4 Satz 1 TVöD bzw. § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-L ist der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berechtigt, von der/dem Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen, in welcher deren/dessen Leistungsfähigkeit/Arbeitsfähigkeit in Bezug auf ihre/seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit beurteilt ist. Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich untersuchen zu lassen und eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen. [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktcommentar, 5. Auflage 2006, § 3 TVöD Rn 29]. Der Arbeitgeber kann den Arzt, den er mit der Untersuchung beauftragt, nicht ohne weiteres frei wählen. § 3 Abs. 4 Satz 2 TVöD bestimmt, dass es sich bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln kann, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Für den Bereich des TV-L ist anstelle des Begriffes „Betriebsärztin/Betriebsarzt“ der Begriff „Amtsarzt“ verwendet (§ 3 Abs. 5 Satz 2 TV-L). Für die MAVO hat diese begriffliche Unterscheidung keine nähere Bedeutung.

Die Kommentarliteratur ist (noch) uneinheitlich in der Beantwortung der Frage, ob die „Einigung der Betriebsparteien“ die Einigung in dem konkreten Einzelfall meint oder eine grundsätzliche Verständigung der Betriebsparteien und damit die vorausschauende Festlegung für alle diesbezüglichen Fälle. Eine Auslegung in letzterem Sinne wird etwa von Dassau/Wiesend-Rothbrust [TVöD Kompaktcommentar, 5. Auflage 2006, § 3 TVöD Rn 34] vertreten, wenn dort wörtlich ausgeführt wird: „Da es sich aber um eine Kann-Regelung handelt, ist vorstellbar, im Einzelfall einen anderen Arzt zu beauftragen, z.B. weil er fachlich geeigneter ist. Eine entsprechende Möglichkeit sollte in der Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien zur Bestimmung des einzuschaltenden Arztes aufgenommen werden.“. Die Gegenmeinung in der Kommentarliteratur [Haufe-Index: 710474] vertritt die Ansicht, dass der Arbeitgeber die Untersuchung durch den Betriebsarzt einseitig bestimmen könne. Sollte ein anderer Arzt, z.B. ein Facharzt, die Untersuchung durchführen, müsse sich der Arbeitgeber hierüber zuvor mit der Personalvertretung geeinigt haben. Unter Zugrundelegung letzterer Kommentierung ist davon auszugehen, dass es sich bei der „Einigung der Betriebsparteien“ um die Einigung im konkreten Einzelfall handelt. Aus mitarbeitervertretungsrechtlicher Sicht ist dieser Meinung der Vorzug zu geben. Die Interessen der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters sind stärker geschützt, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung gerade in ihrer/seiner persönlichen Angelegenheit herbeizuführen ist. Nach dieser Maßgabe muss für die MAVO eine Ergänzung des Kataloges in § 35 Abs. 1 MAVO (Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten) erfolgen.

Eine Verankerung des Beteiligungsrechtes der Mitarbeitervertretung in § 29 Abs. 1 MAVO (Anhörung und Mitberatung) scheidet aus. § 3 Abs. 4 Satz 2 TVöD bzw. § 3 Abs. 5 Satz 2 TV-L nor-

mieren ausdrücklich die „Einigung“ der Betriebsparteien. § 29 Abs. 4 MAVO räumt dem Dienstgeber demgegenüber das Letztentscheidungsrecht in der von ihm beabsichtigten Maßnahme ein. Der Dienstgeber, der durch Einwendungen der Mitarbeitervertretung nicht zu einem entsprechenden Handeln gezwungen wird, bleibt in den Angelegenheiten des § 29 Abs. 1 MAVO alleine entscheidungsberechtigt [Frey/Coutelle/Beyer, MAVO - Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 29 Rn 2].

Ebenso scheidet eine Verankerung des Beteiligungsrechtes der Mitarbeitervertretung in § 37 und § 38 MAVO aus. Die Ausgestaltung des Beteiligungsrechts der Mitarbeitervertretung als Antragsrecht nach § 37 MAVO würde bedeuten, auch den Weg zur Einigungsstelle (§ 37 Abs. 3 Satz 3 MAVO) zu eröffnen. Dies erscheint aber gerade in dieser Angelegenheit nicht angemessen. Im Übrigen handelt es sich bei den bislang in § 37 Abs. 1 MAVO genannten Tatbeständen um diejenigen, die in § 36 Abs. 1 MAVO als Angelegenheiten der Dienststelle definiert sind. Die Notwendigkeit, den Abschluss einer Dienstvereinbarung (§ 38 MAVO) zwingend zuzulassen, ist nicht nur wegen des vorstehend beschriebenen Schutzinteresses der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters nicht zu erkennen. Die Einigung in der Dienstvereinbarung auf zahlenmäßig nur eine Ärztin/einen Arzt wäre angesichts der in der Praxis möglicherweise benötigten unterschiedlichen medizinischen Fachrichtungen eher nicht ausreichend. In der Dienstvereinbarung wäre somit eine Liste möglicher Ärztinnen/Ärzte vorzusehen, welcher aber stets der Mangel möglicher Unvollständigkeit anhaftet. Die Festlegung in einer Dienstvereinbarung führt des Weiteren grundsätzlich zur Rechtsfolge des § 38 Abs. 5 MAVO und der dort normierten rechtlichen Nachwirkung. Kurzfristig notwendigen Ergänzungen oder Änderungen könnte möglicherweise nur schwer Rechnung getragen werden.

Da der Regelungsinhalt des § 35 Abs. 1 Nr. 10 MAVO erkennbar nicht in allen (Erz-)Diözesen Relevanz erhalten wird, ist die Bestimmung als Muster für eine diözesane Fassung ausgestaltet.

Nr. 10 (zu § 36 Abs. 1 Nr. 12 MAVO):

§ 46 TVöD - Besonderer Teil Krankenhäuser regelt das sog. Bereitschaftsdienstentgelt. Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien (§ 46 Abs. 2 TVöD - Besonderer Teil Krankenhäuser). Eine Verankerung als Beteiligungsrecht in der MAVO ist notwendig. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz (siehe dort § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) und zu den Personalvertretungsgesetzen (siehe etwa § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG) enthält die MAVO kein Beteiligungsrecht in Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Einrichtung. Folgt man dem Vorbild des BPersVG hat eine entsprechende Ergänzung des § 36 MAVO (Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle) zu erfolgen.

Nr. 11 (zu § 37 Abs. 1 Nr. 12 MAVO):

Zur Begründung kann zunächst auf Nr. 10 verwiesen werden. Da in der Frage der Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes eine Regelung zwingend geschaffen werden muss, ist hier gleichzeitig auch das Antragsrecht nach § 37 MAVO zu eröffnen.

Nr. 12 (zu § 38 Abs. 1 und 2 MAVO):

Im Rahmen der Novellierung werden konkret § 38 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 10 und Abs. 2 MAVO geändert.

(1) Dienstvereinbarungen sind nur in dem (beschränkten) Rahmen zugelassen, den die MAVO vorsieht. Umfasst sind die Angelegenheiten des § 38 Abs. 1 MAVO, die zugleich in den §§ 36 und 37 MAVO geregelt sind und der Zustimmung und dem Antragsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegen. Darüber hinaus sind weitere ergänzende Dienstvereinbarungen gemäß § 38 Abs. 2 MAVO in Bezug auf Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen im Wege der Öffnungsklausel möglich. [Frey/Coutelle/Beyer, MAVO - Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 38 Rn 1, 2]. Unter „Arbeitsentgelt“ ist jede in Geld zahlbare Vergütung oder Sachleistung des Dienstgebers zu verstehen (u. a. Löhne, Gehälter, Prämien, Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Zulagen, Einmalzahlungen), also alle dauerhaften oder einmaligen Leistungen des Dienstgebers als Gegenleistung für die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachten Leistungen, nicht jedoch Zahlungen, mit denen ein Ersatz von Auslagen vorgenommen wird. [Frey/Coutelle/Beyer, MAVO - Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 38 Rn 5]. Unter „Arbeitsbedingungen“ werden herkömmlich die materiellen Regelungen verstanden, die Inhalt eines Tarifvertrages und Inhalt eines Arbeitsverhältnisses sein können und von den Sozialpartnern geregelt werden. [Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 10. Auflage, 2004, § 75 Rn 232; Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 22. Auflage, 2004, § 77 Rn 71].

Durch TVöD und TV-L wird für den öffentlichen Dienst eine leistungsbezogene Vergütung, das sog. Leistungsentgelt, eingeführt. Nach § 18 (VKA) Abs. 6 TVöD wird das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung betrieblich vereinbart. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung. Der LeistungsTV-Bund will nach seinem § 2 den Rahmen regeln und wesentliche Details festlegen für die Gewährung des Leistungsentgelts nach § 18 TVöD. Die weitere Ausgestaltung, insbesondere die Festlegung des in den Dienststellen anzuwendenden Systems der Leistungsfeststellung und der Gewährung eines Leistungsentgelts erfolgt auch hier durch einvernehmliche Dienstvereinbarung oder durch einvernehmliche Betriebsvereinbarung. Diesen Anforderungen könnte auch durch § 38 Abs. 2 MAVO in seiner derzeit gültigen Fassung Rechnung getragen werden.

Um der künftigen Bedeutung, welche die betrieblichen Regelungen auch im kirchlichen Bereich einnehmen werden, besser zu entsprechen, wird § 38 Abs. 2 MAVO der Gestalt aufgelöst, dass der Inhalt seines Satzes 1 in einer neuen Nr. 1 im Abs. 1 behandelt wird und die Inhalte seiner Sätze 2 und 3 als Abs. 2 belassen werden.

(2) Die Qualifizierung während der Gesamtdauer des Arbeitslebens nimmt sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten ständig an Bedeutung zu. Zweck und Ziel des § 5 TVöD bzw. § 5 TV-L (Qualifizierung) ist es, ein Verfahren zur Verfügung zu stellen, in dessen Rahmen Arbeitgeber und Beschäftigte prüfen und entscheiden können, welche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich und sinnvoll sind und in welcher Weise die hierfür aufzuwendenden Kosten getragen werden [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 5 TVöD Rn 2]. § 5 Abs. 2 TVöD und § 5 Abs. 2 TV-L bestimmen, dass die Qualifizierung nach dem TVöD bzw. TV-L ein Angebot darstellt, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch (Ausnahme: § 5 Abs. 4 TVöD bzw. § 5 Abs. 4 TV-L) abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und - orientiert an den Bedürfnissen des jeweiligen Betriebes sowie den Interessen der Beschäftigten - näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Inhalt einer solchen Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung können z. B. die Art, die Dauer, der Inhalt, die Durchführung, die Qualifizierungsplanung und die Teilnahmepflicht sein. Inhalt der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung kann aber auch die Einräumung eines individuellen Anspruchs des einzelnen Beschäftigten auf Qualifizierung sein [HaufeIndex: 1393594].

Grundlage für solche Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen sind die im Betriebsverfassungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen verankerten Mitbestimmungsrechte [HaufeIndex: 1393594]. Nach der Kommentarliteratur [HaufeIndex: 1393604] haben die Tarifvertragsparteien durch § 5 TVöD aber weder für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes noch für den Bereich der Personalvertretungsgesetze einen neuen Mitbestimmungstatbestand schaffen wollen. Die Bestimmungen in §§ 88, 92a Abs. 1, 96 - 98, 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG und § 73, § 75 Abs. 3 Nr. 7, 13, § 76 Abs. 2 Nr. 6, 10, § 79 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG werden insoweit als ausreichend angesehen.

Die Ansicht zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Personalvertretungsgesetzen ist für den Bereich der MAVO nicht ohne weiteres übertragbar. Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Umfang, wie ihn § 5 Abs. 3 TVöD und § 5 Abs. 3 TV-L festlegen, kann bislang nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Obwohl die „Qualifizierung“ auch einen Bezug zur „Ausbildung“ aufweist (vgl. etwa § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. c TVöD), scheidet eine Verankerung als Beteiligungsrecht in § 38 Abs. 1 Nr. 8 MAVO („Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnorm oder durch Ausbildungsvertrag geregelt“) aus. § 38 Abs. 1 Nr. 8 MAVO meint nach der Kommentarliteratur die „Berufsausbildung“, also die Ausbildung zu einem Beruf. Die Qualifizierungsmaßnahmen des § 5 TVöD und des § 5 TV-L können, wie deren Abs. 3 entnommen werden kann, dem Erhalt und der Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen

Kompetenzen für die jeweils übertragene Tätigkeit, dem Erwerb zusätzlicher Kompetenzen und dem Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit dienen [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 5 TVöD Rn 5]. § 5 TVöD (und dies gilt auch für § 5 TV-L) meint somit gerade nicht die Berufsausbildung im Sinne des erstmaligen Erwerbs einer Qualifikation in einem Ausbildungsberuf [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 5 TVöD Rn 5]. Eine Ergänzung des § 38 Abs. 1 Nr. 8 MAVO im Sinne des § 5 TVöD und § 5 TV-L müsste folgerichtig auch zu einer Änderung des § 36 Abs. 1 Nr. 8 und des § 37 Abs. 1 Nr. 8 MAVO führen. Es wäre aber nicht mit der Grundintention des § 5 Abs. 2 Satz 1 TVöD bzw. § 5 Abs. 2 Satz 3 TV-L zu vereinbaren, die die Ausgestaltung durch eine „freiwillige“, also nicht erzwungene Betriebsvereinbarung ermöglichen, wenn im kirchlichen Bereich die Einigungsstelle angerufen werden könnte. Der Katalog in § 38 Abs. 1 ist folglich um eine eigenständige Nummer (nunmehr Nr. 10) zu ergänzen.

Gemäß § 5 Abs. 5 Satz 3 TVöD und § 5 Abs. 6 Satz 3 TV-L sind die Betriebsparteien gehalten, in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Dieser Inhalt ist in der nunmehr nach § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO möglichen Dienstvereinbarung mit zu regeln.

Nr. 13 (§ 38 Abs. 5 MAVO):

Die strukturelle Änderung in § 38 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 2 MAVO hat auch Auswirkungen auf Abs. 5. Die Nachwirkung von Dienstvereinbarungen war je nach deren Grundlage unterschiedlich geregelt. Diese Unterscheidung soll auch in die künftige Fassung übernommen werden. Aus dem Katalog des Abs. 1 sind die Nummern 14 und 15 nicht genannt. In diesen Fällen scheidet eine Nachwirkung per se aus.

B. Weitere Anmerkungen

(1) Keiner Änderung oder Ergänzung der MAVO bedarf es wegen der durch **§ 6 Abs. 4 TVöD** bzw. **§ 6 Abs. 4 TV-L** eröffneten Möglichkeit, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen.

Für die Novellierung der MAVO kann es dahingestellt bleiben, ob es sinnvoll ist, dass die Arbeitsrechtlichen Kommissionen § 6 Abs. 4 TVöD und § 6 Abs. 4 TV-L (wortgetreu) in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übernehmen. Es würde hierdurch nämlich gestattet werden, abweichende

Regelungen in Betriebs-/Dienstvereinbarungen vorzusehen, sofern „dringende betriebliche/dienstliche Gründe“ vorliegen. Für die Kath. Kirche und ihre Einrichtungen ist aber bereits in § 7 Abs. 4 und § 12 Satz 2 ArbZG gestattet, entsprechende Abweichungen in ihren Regelungen vorzusehen. Das Vorliegen „dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe“ wird hierbei nicht verlangt. Die bestehende gesetzliche Bereichsausnahme für die Kath. Kirche würde durch die Übernahme der Regelung in § 6 Abs. 4 TVöD/§ 6 Abs. 4 TV-L wohl relativiert werden.

Der Sachverhalt ist im Übrigen durch § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO (neue Fassung) hinlänglich erfasst. „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit“ beziehen sich auch auf die zeitliche Lage und die Dauer der täglichen Arbeitszeit. So enthält etwa auch § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein mit § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO (neue Fassung) übereinstimmendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Nach Sponer/Steinherr [Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, § 6 TVöD, Rn 161] bedurfte es wegen der Delegation der Regelungsbefugnis auf Betriebsrat/Personalrat keiner Änderung der Personalvertretungsgesetze oder des Betriebsverfassungsgesetzes.

(2) TVöD und TV-L haben zur Flexibilisierung der Arbeitszeit die Möglichkeiten des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors und der täglichen Rahmenzeit eingeführt. Gemäß **§ 6 Abs. 6 Satz 1 TVöD** und **§ 6 Abs. 6 Satz 1 TV-L** kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden (**§ 6 Abs. 7 Satz 1 TVöD**, **§ 6 Abs. 7 Satz 1 TV-L**). Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung ist es möglich, ein Arbeitszeitkonto nach **§ 10 TVöD/§ 10 TV-L** für die gesamte Dienststelle oder für organisatorische Teileinheiten einzuführen. Bei der Einführung von Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit muss zwingend ein Arbeitszeitkonto nach § 10 TVöD/§ 10 TV-L eingerichtet werden (§ 10 Abs. 1 Satz 3 TVöD, § 10 Abs. 1 Satz 3 TV-L).

Diese Regelungsinhalte sind bereits durch § 36 Abs. 1 Nr. 1, § 37 Abs. 1 Nr. 1, § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO hinlänglich erfasst. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung in Arbeitszeitfragen bezieht sich auf die generelle Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und damit auf deren zeitliche Lage und Dauer. Erfasst sind damit alle Einteilungs- und Verteilungsfragen der geschuldeten Arbeitsleistung, wie sie etwa bei den Modellen zur Arbeitszeitflexibilisierung bedeutsam sind. [Frey/Coutelle/Beyer, MAVO - Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 36 Rn 5, 9]. Die Erfassung geleisteter Arbeitsstunden erfolgt bei jeder Form der Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 10 TVöD Rn 1]. Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos, auf welchem Plus- und Minuszeiten je Tag festgehalten werden, gehört zu den Kernelementen einer Gleitzeit [Dassau/Wiesend-Rothbrust, TVöD Kompaktkommentar, 5. Auflage 2006, § 6 TVöD Rn 74]. Für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist geklärt, dass der im Wortlaut mit § 36 Abs. 1 Nr. 1, § 37 Abs. 1 Nr. 1, § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO übereinstimmende § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos als Gegenstand einer Betriebsvereinbarung zulässt [Sponer/Steinherr, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst -

Kommentar, § 10 TVöD Rn. 8]. Gleiches gilt für den Bereich der Personalvertretungsgesetze (vgl. § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG; Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 10. Auflage, 2004, § 78 Rn. 1).

(3) **§ 45 TVöD - Besonderer Teil Krankenhäuser** beinhaltet für diesen Bereich spezielle Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst und zur Rufbereitschaft. Nach seinem Abs. 3 kann im Rahmen des § 7 ArbZG unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt (§ 38 Abs. 2) und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. Der Regelungsinhalt ist durch § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO (neue Fassung) bereits ausreichend normiert. Einer Änderung der MAVO bedarf es insoweit nicht.

(4) TVöD und TV-L enthalten verschiedene weitere Bestimmungen, die auf den Abschluss von Betriebs-/Dienstvereinbarungen abstellen. Für die MAVO ergibt sich hieraus aber kein Regelungsbedarf. So dürfte es den Regelungssachverhalt (etwa des **§ 6 Abs. 9 TVöD**) im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht nicht geben oder ist (wie im Falle des **§ 9 Abs. 2, § 15 Abs. 3 Satz 3, § 23 Abs. 2 Satz 3, § 23 Abs. 3 Satz 4, § 27 Abs. 3, § 38 Abs. 2, 3 TVöD**) in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu behandeln. Dies gilt gleichermaßen auch für die entsprechenden Bestimmungen des TV-L.

Augsburg, 25. April 2007