

---

## Schutz der MAV-Mitglieder nach § 18 Abs. 1 MAVO

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Mitgliedern der MAV die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erschwert wird. Beispielsweise wird die MAV-Post geöffnet und nicht weitergeleitet oder der zugewiesene Aufgabenbereich als Mitarbeiter/in wird ohne Sachgrund nachteilig verändert. Was kann die MAV in diesen Fällen tun? Wie werden Mitglieder der MAV vor Behinderungen oder Benachteiligungen geschützt?

### 1. Ziel und Zweck der Vorschrift

§ 18 Abs. 1 MAVO legt fest, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen. Ziel ist eine unabhängige und freie Aufgabewahrnehmung der MAV und ihrer Mitglieder. Die Arbeit der MAV soll beispielsweise nicht durch berufliche Vor- oder Nachteile der MAV-Mitglieder beeinflusst werden können. § 18 Abs. 1 MAVO ist ein Auffangtatbestand. Das heißt, speziellere Vorschriften – wie beispielsweise der Kündigungsschutz nach § 19 MAVO – gehen vor.

### 2. Zielgruppe – Wer wird geschützt?

§ 18 Abs. 1 MAVO nennt zwar ausdrücklich nur die Mitglieder der MAV, aber andere Vorschriften verweisen auf § 18 MAVO, so dass auch folgende Personen geschützt werden:

- Die Mitglieder der Einigungsstelle, § 42 Abs. 4 MAVO.
- Die Sprecher/innen der Jugendlichen und Auszubildenden, § 51 Abs. 2 Satz 1 MAVO
- Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, § 52 Abs. 5 MAVO.
- Die Mitglieder der Sprechergruppe, § 3 Abs. 8 DiAG A VO und § 10 Abs. 8 DiAG B VO
- Wahlbewerber/innen und Wahlausschussmitglieder. Diese werden in § 18 Abs. 1 zwar nicht ausdrücklich genannt, sind aber in den Schutzbereich einzubeziehen, da sie Aufgaben und Befugnisse im Sinne der MAVO wahrnehmen<sup>1</sup>.

Mitglieder von Sondervertretungen (§§ 23 und 1 Abs. 5 MAVO), GesamtMAVEn (§ 24 Abs. 5 MAVO) und gemeinsame MAVEn (§ 1a Abs. 3 und 6 MAVO) gehören ebenfalls zu dem geschützten Personenkreis.

---

<sup>1</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 7 und Bleistein/Thiel § 18 Rn. 1

### 3. Schutzbereich – Vor was wird geschützt?

#### a) Behinderung

Der Begriff „Behinderung“ ist umfassend zu auszulegen. Es wird jede unzulässige und pflichtwidrige Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung erfasst, jede Erschwerung und Störung, Be- oder Verhinderung.<sup>2</sup> Die Behinderung kann sowohl in einem positiven Tun als auch in Unterlassen liegen, wenn eine Rechtspflicht zum Handeln besteht.

Eine Behinderung kann beispielsweise vorliegen bei:<sup>3</sup>

- Verweigerung der Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO.
- Öffnen oder Nichtweitergabe der MAV-Post.
- Verweigerung der Kostenübernahme nach § 17 Abs. 1 MAVO.
- Ablehnung von sachlichen oder personellen Hilfen nach § 17 Abs. 2 MAVO (PC, Büroausstattung, zB. Schrank für MAV-Unterlagen; Schreibkraft, ...).
- Übergehen der Mitberatungs-, Anhörungsbefugnisse, der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, §§ 29 bis 38 MAVO.

Es ist kein Verschulden und keine Absicht der Behinderung erforderlich. Es genügt der objektive Tatbestand der Behinderung und ihre Rechtswidrigkeit.

Bei der Frage, ob eine **rechtswidrige** Behinderung vorliegt, kommt es auf den Einzelfall und auch auf die Zielrichtung des Handelns an. Die zulässige Ausübung des Direktionsrechts durch den Dienstgeber ist zwar grundsätzlich kein Verstoß gegen das Behinderungsverbot; aber ein Verstoß liegt vor, wenn der Dienstgeber sein Direktionsrecht ausübt, um ein MAV-Mitglied beispielsweise daran zu hindern an einer bestimmten Sitzung der MAV teilzunehmen.

Im Rahmen zulässiger MAV-Tätigkeit ist jede rechtswidrige Störung oder Behinderung verboten. Eine „Behinderung“ durch rechtmäßiges Tun oder Unterlassen ist nicht ausreichend (Beispiel: Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens nach § 45 MAVO).

#### b) Benachteiligung

Der Begriff „Benachteiligung“ erfasst jede objektive Schlechterstellung als Mitglied der MAV oder anderer vergleichbarer Gremien im Sinne der MAVO im Verhältnis zu vergleichbaren anderen Mitarbeiter/innen der Einrichtung.<sup>4</sup>

Es ist zu prüfen, ob die Mitglieder der MAV hypothetisch **ohne das Amt** in der konkreten Angelegenheit besser oder schlechter gestellt wären.

---

<sup>2</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 9

<sup>3</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 13 und Bleistein/Thiel § 18 Rn. 2-5

<sup>4</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 19 und Bleistein/Thiel § 18 Rn. 6

Das Benachteiligungsverbot erstreckt sich auch auf die **berufliche Entwicklung** der MAV-Mitglieder. Es beschränkt sich aber nicht auf den in § 18 Abs. 1a MAVO besonders geregelten Entgeltsschutz. § 18 MAVO enthält das an den Dienstgeber gerichtete Gebot, dem MAV-Mitglied eine berufliche Entwicklung – Karriere – angedeihen zu lassen, wie sie ohne die Amtsübernahme verlaufen wäre.<sup>5</sup>

Maßgebend für die Beurteilung ist die **einrichtungsübliche Entwicklung** der **vergleichbaren Mitarbeiter/innen**.

Was sind **vergleichbare** Mitarbeiter/innen? Das sind Mitarbeiter/innen, die eine im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeit wie das MAV-Mitglied im Zeitpunkt der Amtsübernahme ausgeübt haben. Problematisch ist, wenn keine vergleichbaren Mitarbeiter/innen vorhanden sind, weil es sich beispielsweise um eine kleine Einrichtung handelt oder weil das MAV-Mitglied eine besondere berufliche Qualifikation hat. In diesen Fällen ist ein vergleichbarer Mitarbeiter abstrakt zu bestimmen.

Was ist **einrichtungsüblich**? Einrichtungsüblich ist eine Entwicklung, die andere nach Qualifikation und Persönlichkeit vergleichbare Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten in der Einrichtung genommen haben.<sup>6</sup>

Es ist zu prüfen, ob vergleichbare Mitarbeiter/innen höhergruppiert oder befördert worden sind. Beförderungen und Höhergruppierungen sind jedenfalls dann als einrichtungsüblich anzusehen, wenn nach betrieblichen Gepflogenheiten wenigstens die überwiegende Mehrzahl der vergleichbaren Mitarbeiter/innen der Einrichtung einen derartigen Aufstieg erreicht.<sup>7</sup> Ist dies nicht feststellbar, ist hypothetisch zu fragen, ob das MAV-Mitglied ohne das MAV-Amt unter den vergleichbaren Mitarbeiter/innen zur Beförderung angestanden hätte.

Eine Benachteiligung kann beispielsweise vorliegen bei:

- Zuweisung einer weniger angemessenen bzw. unangemessenen Arbeit.
- Ausschluss des MAV-Mitglieds von berufsfördernden Fort- und Weiterbildungen, die anderen Mitarbeiter/innen gewährt werden.
- Widerruf der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wegen Freistellung als MAV-Mitglied.
- Ausspruch von Abmahnungen wegen der Amtsausübung.

Erfolgt die Schlechterstellung aus anderen sachlichen oder in der Person der Betroffenen bzw. des Betroffenen liegenden Gründen oder sind alle Mitarbeiter/innen der Einrichtung betroffen, liegt keine Benachteiligung im Sinne des § 18 Abs. 1 vor.

---

<sup>5</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 20 und Bleistein/Thiel § 18 Rn. 7

<sup>6</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 31

<sup>7</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 31

### **c) Begünstigung**

Eine „Begünstigung“ im Sinne des § 18 Abs. 1 MAVO ist jede Besserstellung in materieller und immaterieller Hinsicht, die wegen des MAV-Amtes erfolgt. Eine Begünstigungsabsicht oder sonst schuldhaftes Verhalten ist nicht erforderlich. Die Besserstellung muss objektiv vorliegen und rechtswidrig sein. Sie darf nach Mitarbeitervertretungsrecht oder sonstigem Recht nicht erlaubt sein.

Maßstab sind die vergleichbaren Mitarbeiter/innen der Einrichtung (siehe Ausführungen zum Benachteiligungsverbot – Pkt. 3b/Seite 3).

Eine Begünstigung liegt beispielsweise vor bei:

- Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen
- Zuwendungen durch den Dienstgeber, Mitarbeiter/innen oder Dritte, auf die das MAV-Mitglied keinen Anspruch hat.
- Sachlich unbegründeter und bevorzugter Beförderung oder Höhergruppierung eines MAV-Mitglieds ohne Einhaltung der einrichtungsinternen Richtlinien oder der geltenden Beförderungs- oder Höhergruppierungspraxis.

### **4. Zeitraum – Wie lange dauert der Schutz?**

Der Schutz vor Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung wird grundsätzlich von Beginn bis Ende der Amtszeit gewährt.

### **5. Adressat – Gegen wen richten sich die Verbote?**

Die Verbote richten sich gegen jedermann. Sie gelten nicht nur innerhalb der Einrichtung oder gegenüber dem Dienstgeber. Die Verbote richten sich auch gegen andere Mitarbeiter/innen, Vertreter/innen von Mitarbeiter/innen, außen stehende Stellen, Organisationen oder Verbände.<sup>8</sup>

### **6. Rechtsschutz – Was kann die MAV tun?**

Die MAV kann das kirchliche Arbeitsgericht anrufen, wenn eines ihrer Mitglieder bei der Amtsausübung behindert oder aufgrund der MAV-Tätigkeit benachteiligt wird. Bitte wenden Sie sich zunächst an Ihre/n Sprecher/in und die Geschäftsstelle KODA/MAV.

### **7. Fazit:**

- Die Verbote des § 18 Abs. 1 MAVO schützen nicht nur MAV-Mitglieder.
- Eine Behinderung oder Besserstellung muss objektiv vorliegen und rechtswidrig sein.
- Maßstab für eine Benachteiligung oder Begünstigung sind die vergleichbaren anderen Mitarbeiter/innen in der Einrichtung.
- § 18 MAVO ist im Kontext mit den §§ 15 bis 17 und 19 MAVO zu sehen.

<sup>8</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 18 Rn. 8