

Praxiswissen-Online Nr. 13

Ausgabe, 11.08.2021

Die Dienstvereinbarung

Jürgen Ipers, überarbeitet von Georg Schmitt

Dienstvereinbarungen werden geschlossen, um die Angelegenheiten, die in § 38 Abs. 1 Ziffern 1 - 15 MAVO aufgeführt sind passgenau für die Einrichtung zu regeln.

Die Dienstvereinbarung ist ein kollektiver Normenvertrag. Sie wirkt unmittelbar und zwingend^[1] auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers.

Unmittelbar heißt: mit ihrem Inkrafttreten gilt die Dienstvereinbarung in ihrem Wirkungsbereich für alle bestehenden und neuen Arbeitsverhältnisse.

Zwingend bedeutet: die Dienstvereinbarung wirkt direkt auf das einzelne Arbeitsverhältnis, auch wenn der Arbeitsvertrag etwas Anderes sagt. Es gilt hier das Günstigkeitsprinzip, nach dem ungünstigere arbeitsvertragliche Regelungen durch die bessere Regelung in einer Dienstvereinbarung verdrängt werden.

Sie entwickelt somit "unabhängig vom Willen des einzelnen Mitarbeiters gesetzesgleiche Wirkung auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses".^[2]

Die Formulierungen in einer Dienstvereinbarung sollten so gewählt werden, dass sie für die Mitarbeiter verständlich und so eindeutig bestimmt sind, dass möglichst keine Missverständnisse bei der Auslegung entstehen können.

Dienstvereinbarungen dürfen geltendes Recht nicht verletzen. Im Falle der Verletzung werden sie unwirksam.^[3]

Grundlegend unterscheiden sich zwei Gruppen von Dienstvereinbarungen:

a) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO

In solchen Dienstvereinbarungen werden Arbeitsentgelte geregelt. Sie sind nur zulässig, wenn ihr Abschluss ausdrücklich in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) bzw. der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) erfasst ist.

Ein typisches Beispiel dafür ist die Auszahlung und Verteilung der Sozial – und Leistungskomponente der Anlagen 31-33 AVR. Sie sind mit einer Frist von drei Monaten sowohl vom Dienstgeber als auch von der Mitarbeitervertretung kündbar und wirken nicht nach. Weder Dienstgeber noch MAV können diese Dienstvereinbarungen erzwingen.

b) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Ziffer 2 -15 MAVO

Die folgende Auflistung steht in der MAVO für das Erzbistum Köln. Über diesen Katalog hinaus sind (anders als im Betriebsverfassungsgesetz) keine Dienstvereinbarungen erlaubt:

2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen
3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung
4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die 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 (Gemeinsame Mitarbeitervertretung) und § 24 Abs. 2 und 3 (Gesamtmitarbeitervertretung)
15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13d Abs. 1 Satz 4

Welche Themen unter die einzelnen Punkte des Katalogs fallen, ist zum Teil strittig. Die unter b) aufgelisteten Dienstvereinbarungen unterscheiden sich von denen nach § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO dadurch, dass sie nach einer dreimonatigen Kündigungsfrist nachwirken (Ausnahmen § 38 Abs. 1 Ziffern 14 und 15 MAVO), bis eine neue Vereinbarung geschlossen ist.^[4]

Zudem können sie grundsätzlich im begründeten Fall erzwingbar sein (mit Ausnahme von § 38 Abs. 1 Ziffern 10, 14 und 15 MAVO).

Die Erzwingbarkeit der Dienstvereinbarung ergibt sich

a) für den Dienstgeber gemäß § 33 Abs. 4 MAVO^[5] in Verbindung mit § 45 Abs. 1 MAVO^[6]

b) für die Mitarbeitervertretung gemäß § 37 Abs. 3 Satz 3 MAVO in Verbindung mit § 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO^[7]

Zustandekommen von Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen. Sie sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise (z.B. durch Aushang oder Veröffentlichung im Intranet) bekannt zu machen.^[8]

Bei der Erstellung der Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 MAVO (Arbeitsentgelte) kann die DiAG MAV beratend hinzugezogen werden.^[9]

[1] § 38 Abs. 3a) MAVO Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dien

[2] Thiel, Fuhrmann, Jüngst - Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 6. Auflage § 38 Rz. 67

[3] § 38 Abs. 3 MAVO Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen

[4] § 38 Abs. 4 und 5 MAVO

[5] Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der §§ 34 und 35 MAVO das Kirchlic

[6] „Auf Antrag des Dienstgebers findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:“

[7] Im Freiburger Kommentar Frey, Coutelle schreibt Professor Dr. Gregor Thüsing unter § 38 Randziffer 1 MAVO „ist die Dienstvereinba

[8] § 38 Abs. 4 MAVO

[9] § 38 Abs. 2 MAVO

DiAG MAV Köln
Domstr.18
50668 Köln
Telefon: 0221 1642 7400
Telefax: 0221 1642 7401
geschaeftsstelle@diagmavkoeln.de
www.diagmavkoeln.de

INFORMATIONEN ZUM DATENSCHUTZ FINDEN SIE [HIER](#).