

Dienstvereinbarungen´

Abschluss und Form von Dienstvereinbarungen:

Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Dienstvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. (MAVO RS § 38 Abs. 4 Satz 1)

Dies ist missverständlich formuliert, da eine Dienstvereinbarung kein mehrseitiges Rechtsgeschäft im Sinne von gleichlautenden, parallel abgegebene Willenserklärungen in einer Versammlung darstellen z.B. Beschlüsse in einer Mitgliederversammlung der DiAG, eines Vereins usw.

Eine Dienstvereinbarung stellt somit einen privatrechtlichen Vertrag dar, der sich nach den §§ 145 bis 157 BGB richtet. Erforderlich sind somit zwei inhaltlich übereinstimmende mit Bezug aufeinander abgegebene Willenserklärungen des Dienstgebers einerseits und der MAV andererseits. Dies setzt nicht einen gemeinsamen Beschluss von Dienstgeber und MAV in einer gemeinsamen Sitzung voraus. Die Wortwahl „gemeinsam beschlossen“ macht aber deutlich, dass nur Dienstgeber und MAV Vertragsparteien einer Dienstvereinbarung sein können. Wichtig hierbei ist der Wortlaut „zwei inhaltlich übereinstimmende ... Willenserklärungen. So lange sich die Vertragsparteien auch nur in einzelnen Punkten uneinig sind kann es keine rechtsgültige Vereinbarung geben, siehe BGB § 154

(1) Solange nicht die Parteien sich über alle Punkte eines Vertrags geeinigt haben, über die nach der Erklärung auch nur einer Partei eine Vereinbarung getroffen werden soll, ist im Zweifel der Vertrag nicht geschlossen. Die Verständigung über einzelne Punkte ist auch dann nicht bindend, wenn eine Aufzeichnung stattgefunden hat.

(2) Ist eine Beurkundung des beabsichtigten Vertrags verabredet worden, so ist im Zweifel der Vertrag nicht geschlossen, bis die Beurkundung erfolgt ist.

Dienstvereinbarungen müssen von den Vertragsparteien unterzeichnet werden und bedürfen somit der Schriftform, siehe auch BGB § 125

Ein Rechtsgeschäft, welches der durch Gesetz vorgeschriebenen Form ermangelt, ist nichtig. Der Mangel der durch Rechtsgeschäft bestimmten Form hat im Zweifel gleichfalls Nichtigkeit zur Folge.

Die Vertragsparteien können sich gem. § 164 Satz 1 BGB vertreten lassen:

Eine Willenserklärung, die jemand innerhalb der ihm zustehenden Vertretungsmacht im Namen des Vertretenen abgibt, wirkt unmittelbar für und gegen den Vertretenen. Es macht keinen Unterschied, ob die Erklärung ausdrücklich im Namen des Vertretenen erfolgt oder ob die Umstände ergeben, dass sie in dessen Namen erfolgen soll.

Der Dienstgeber wird bei Abschluss einer Dienstvereinbarung stets vertreten, da er selbst als juristische Person nicht handlungsfähig ist. Für ihn handelt daher gem. § 2 Abs. 2 MAVO dessen vertretungsberechtigtes Organ. Auf Mitarbeiterseite ist die MAV Verhandlungspartner, daher wird die Dienstvereinbarung gem. § 14 Abs.5 MAVO von der /dem Vorsitzenden unterzeichnet.

Die Dienstvereinbarung wird in einer **Urkunde** niedergelegt, wenn ihr Inhalt schriftlich abgefasst ist. Besteht sie aus mehreren Seiten, muss ihre Zusammengehörigkeit entweder durch eine körperliche Verbindung der einzelnen Seiten oder auf sonstige Weise, etwa aus fortlaufenden Seitenzahlen, der Nummerierung der einzelnen Bestimmungen oder dem inhaltlichen Zusammenhang des Textes, erkennbar sein. Die Unterschriften der Vertragsparteien müssen die Urkunde räumlich abschließen, also unterhalb des Textes stehen und auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über die Dienstvereinbarung mehrere

gleichlautende Urkunden aufgenommen (z.B. ein Exemplar für den Dienstgeber, ein Exemplar für die MAV), ist es entgegen § 125 Abs.2 S. 2 BGB nicht ausreichend, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet. Da die Dienstvereinbarung nicht nur das Verhältnis Dienstgeber/MAV betrifft, sondern normativ auf die von ihr erfassten Dienstverhältnisse wirkt, muss aus Gründen der Rechtssicherheit für jede einzelne MitarbeiterIn stets eindeutig feststellbar sein, ob eine Dienstvereinbarung vorliegt. Dies würde durch nur einseitig unterzeichnete Urkunden schwierig.

Die Dienstvereinbarung ist gem. § 38 Abs. 4 Satz 1 MAVO in geeigneter Weise bekanntzumachen. Hierbei ist die Veröffentlichung eine **Wirksamkeitsvoraussetzung** - ähnlich wie die MAVO erst nach Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft tritt und nicht etwa nach Unterschrift des Bischofs. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz ist in der MAVO nicht geregelt, welche der Vertragsparteien für die Veröffentlichung zuständig ist. Die MAVO fordert lediglich die Bekanntmachung. Somit gehört auch dies zu den Rechten und Pflichten der Mitarbeitervertretung, der Dienstgeber hat somit die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung nicht in der Hand.

Wirkung von Dienstvereinbarungen:

Dienstvereinbarungen gelten gem. 38 Abs. 3a Satz 1 MAVO unmittelbar und zwingend. Diese Bestimmung verleiht der Dienstvereinbarung Rechtsnormcharakter. Unmittelbare Wirkung bedeutet, dass die Regelungen aus der Dienstvereinbarung im von ihr erfassten Dienstverhältnis ohne weiteres gelten. Die zwingende Wirkung bedeutet, dass von den Regelungen der Dienstvereinbarung grundsätzlich nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden kann. MitarbeiterInnen können auf Rechte, die ihnen durch die Dienstvereinbarung eingeräumt werden, nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 38 Abs. 3a Satz 2 Dienstvereinb MAVO) verzichten. Ein Verzicht ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung ist unwirksam (BGB § 134 Gesetzliches Verbot: Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.)

Beendigung von Dienstvereinbarungen:

Dienstvereinbarungen können gem. § 38 Abs. 4 Satz 2 MAVO von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Daneben kann die Dienstvereinbarung auch außerordentlich gekündigt werden (BGB § 314 Kündigung von Dauerschuldverhältnissen aus wichtigem Grund: (1) Dauerschuldverhältnisse kann jeder Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem kündigenden Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung muss in beiden Fällen schriftlich erfolgen (§ 38 Abs. 4 Satz 2 MAVO, BGB § 126). Aus der Kündigung muss der Wille des Kündigenden, die Dienstvereinbarung für die Zukunft zu beenden eindeutig hervorgehen. Trotz ordentlicher Kündigung wirken die Regelungen der Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach. Dies gilt auch für MitarbeiterInnen, die erst im Nachwirkungszeitraum in die Einrichtung eingetreten sind. Dies bedeutet, dass die Dienstvereinbarung weiterhin ihren Rechtsnormcharakter beibehält und unmittelbar auf die von ihr erfassten Dienstverhältnisse wirkt.

Leider (persönliche Anmerkung des Verfassers) entfällt durch die Kündigung die zwingende Wirkung der Dienstvereinbarung. Das bedeutet, dass nach der Kündigung auch abweichende Regelungen zuungunsten der MitarbeiterIn möglich sind. Da der § 38 MAVO weitgehend identisch mit den Regelungen der §§ 36 und 37 MAVO sind, ist der Schutz der Beschäftigten durch die Mitarbeitervertretung dennoch gewährt, da in diesen Fällen das Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gem. § 33 in Verbindung mit § 36 MAVO besteht.

Weiterhin können Dienstvereinbarungen durch Zeitablauf, Zweckerreichung oder Aufhebungsvertrag enden. Ebenso endet die Dienstvereinbarung natürlich durch den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, da die jüngere Dienstvereinbarung die ältere aufhebt (*Lex posterior derogat legi priori/Das jüngere Gesetz hebt das ältere Gesetz auf*). Das Günstigkeitsprinzip findet im Verhältnis ranggleicher Normen keine Anwendung, Beschäftigte könnten sich also nicht darauf berufen, dass Regelungen der früheren Dienstvereinbarung für sie günstiger gewesen wären. In vorhandene Besitzstände von Dienstnehmern kann eine ablösende Dienstvereinbarung nur in Grenzen von Recht und Billigkeit eingreifen. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes, der Verhältnismäßigkeit und ein Rückwirkungsverbot sind zu beachten. Dies gewinnt durch die Einführung der Leistungs- und Sozialkomponente und der Möglichkeit hierzu Dienstvereinbarungen abzuschließen Brisanz.

Streitigkeiten, gerichtliche Kontrolle:

Für Dienstvereinbarungen gelten nicht die Grundsätze der Vertragsauslegung privatrechtlicher Verträge, da ihre Regelungen nicht nur Vertragsrechte- und -pflichten zwischen den Vertragspartnern betreffen, sondern unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Dienstverhältnisse entfalten. Daher ergibt sich hier lediglich für Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine Klage vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen bei Streitigkeiten über das ordnungsgemäße Zustandekommen, Wirksamkeit und Zulässigkeit der Dienstvereinbarung.

Die einzelne MitarbeiterIn kann vor staatlichen Arbeitsgerichten bei Streitigkeiten über Rechte und Pflichten aus der Dienstvereinbarung Rechtsschutz suchen. Diese können dann im Rahmen der Inzidenzkontrolle die Dienstvereinbarung überprüfen.

Hinweis für Mitarbeitervertretungen:

Da Dienstvereinbarungen unmittelbar und zwingend auf die Dienstverhältnisse der Beschäftigten einwirken und die Mitarbeitervertretung diese Beschäftigten repräsentieren und vertreten sollen, erscheint es dringlich geboten, die Belegschaft nicht nur über die Dienstvereinbarung zu informieren, sondern sie vielmehr **vor Abschluss** über Sinn und Inhalt der Dienstvereinbarung einzubeziehen. Natürlich wird es auch in der Mitarbeiterschaft verschiedene Interessen geben und es werden niemals alle KollegInnen mit dem Inhalt einer Dienstvereinbarung einverstanden sein. Dennoch lässt sich aus einem Meinungs-/Stimmungsbild schon einiges für die Mitarbeitervertretung mitnehmen.

Dienstvereinbarungen sollte die Mitarbeitervertretung generell nur abschließen, wenn sie mit dem Inhalt vollständig übereinstimmen, schließlich geht es hier um einen der verantwortungsvollsten MAV-Aufgaben, da hier Regelungen für die komplette Belegschaft erstellt werden.