

# Satzung

## MVV – K Mitarbeitervertretungsverband für den Bereich der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen e.V.

### § 1 Name und Sitz

Der Verband führt den Namen: MVV–K, Mitarbeitervertretungsverband für den Bereich der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen e.V.

Er hat seinen Sitz in Hannover und ist in das Vereinsregister des Amtsgerichts Hannover unter VR 8574 eingetragen.

### § 2 Zweck und Aufgabe:

1. Der Verband bezweckt den Zusammenschluss der im kirchlichen Dienst beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel, ihre arbeitsrechtlichen, beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu vertreten. Dies geschieht insbesondere durch:
  - a) Führung von Verhandlungen zur Gestaltung der Arbeits- und Dienstverhältnisse;
  - b) Abschluss von Verträgen und Vereinbarungen im Bereich des Arbeits- und Dienstrechts;
  - c) Möglichkeit der Beratung von Mitgliedern in Fragen des Arbeits-, Dienst- und Sozialrechts schaffen;
  - d) Förderung von fachlicher Schulung der Mitglieder und anderer kirchlicher Mitarbeiter
2. Der MVV-K befürwortet den Abschluss von Tarifverträgen (2. Weg). Solange diese nicht ermöglicht sind, beteiligt sich der MVV an der kircheninternen Arbeitsrechtsregelung (3. Weg). Der MVV wird sich gleichzeitig konsequent zu einer Gewerkschaft weiterentwickeln.

### § 3 Mitgliedschaft:

1. Mitglieder des Verbandes können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, die beruflich im Dienst einer Kirche stehen oder bei kirchlichen Verbänden und Einrichtungen tätig sind.
2. Die Mitgliedschaft ist freiwillig und wird schriftlich beim Vorstand beantragt.
3. Der Vorstand kann bewährten Mitgliedern die Ehrenmitgliedschaft verleihen.

### § 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder

1. Das Mitglied erhält eine Ausfertigung der Satzung und einen Mitgliedsausweis
2. Jedes Mitglied gehört der Mitgliederversammlung an.
3. Das Mitglied kann sich in allgemeinen und persönlichen Angelegenheiten des Arbeits-, Dienst- und Sozialrechts an den Vorstand des Verbandes wenden.
4. Von den Mitgliedern ist ein finanzieller Mitgliedsbeitrag zu leisten. Die Höhe des Beitrages bestimmt die Mitgliederversammlung auf begründeten Vorschlag des Vorstandes. Mit dem Beitritt zum Verein erklärt sich das Mitglied zum Einzug der fälligen Beiträge per Lastschriftverfahren einverstanden und gibt eine entsprechende Erklärung ab. Die Rechte des Mitglieds ruhen, wenn der Mitgliedsbeitrag nicht termingerecht entrichtet wird.

## **§ 5 Beendigung der Mitgliedschaft**

1. Die Mitgliedschaft endet:
  - a) durch Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst, jedoch nicht durch Eintritt in den Ruhestand;
  - b) durch freiwilligen Austritt;
  - c) durch Ausschluss;
  - d) durch Tod.
2. Die Beendigung der Mitgliedschaft nach Abs.1 Buchstabe a wird nach schriftlicher Mitteilung an den Vorstand, nach Absatz 1 Buchstabe b nach Kündigung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum 31.12. des laufenden Jahres wirksam.
3. Ein Mitglied kann aus dem Verein ausgeschlossen werden, wenn
  - der Mitgliedsbeitrag trotz einer Mahnung durch den Vorstand nicht gezahlt wird;
  - das Mitglied sich verbandsschädigend oder **grob** satzungswidrig verhält.

Über den Ausschluss entscheidet der Vorstand nach Anhörung des Mitgliedes. Erhebt das Mitglied Widerspruch so entscheidet die Mitgliederversammlung endgültig. Bis zu deren Entscheidung ruht die Mitgliedschaft

## **§ 6 Organe des Verbandes**

1. Organe des Verbandes sind:
  - a) die Mitgliederversammlung
  - b) der Vorstand

## **§ 7 Mitgliederversammlung**

1. Die Mitgliederversammlung findet mindestens einmal in 2 Jahren statt. Der Vorstand beruft die Mitgliederversammlung ein, bestimmt ihren Tagungsort, schlägt eine Tagesordnung vor und sorgt für die Leitung der Sitzung. Die Mitglieder müssen vom Vorsitzenden unter Angabe der vorgeschlagenen Tagesordnung mindestens zwei Wochen vorher schriftlich eingeladen werden.

Die Mitgliederversammlung ist binnen dreier Monate einzuberufen, wenn ein **Fünftel** der Mitglieder es verlangt. Das Verlangen muss unter Nachweis unterschriftlich belegt werden.
2. Die Mitgliederversammlung hat insbesondere folgende Aufgaben:
  - a) Feststellung der Beschlussfähigkeit;
  - b) Festlegung der Tagesordnung ;
  - c) Entgegennahme des Geschäfts- und Kassenberichts des Vorstandes;
  - d) Entlastung des Vorstandes;
  - e) Wahl der Vorstandsmitglieder gemäß § 8 Buchstaben a) bis e);
  - f) Wahl der Kassenprüfer, die nicht dem Vorstand angehören dürfen;
  - g) Beratung und Beschlussfassung über Anträge;
  - h) Festsetzung des Mitgliedsbeitrags;
  - i) Beschlussfassungen über Satzungsänderungen bzw. über die Auflösung des Vereins;
  - j) Ausschluss von Mitgliedern

4. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn ordnungsgemäß eingeladen wurde.
5. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Bei Wahlen entscheidet bei Stimmengleichheit das Los. Auf Antrag muss geheim gewählt werden. Beschlüsse zur Abfassung und Änderung der Satzung erfordern eine Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten. Alle Vereinbarungen wesentlichen Inhaltes zur Arbeitsrechtsregelung bedürfen der Zustimmung der Mitgliederversammlung.
6. Die Auflösung des Verbandes bedarf zu ihrer Gültigkeit der Zustimmung von drei Viertel der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder des Verbandes.
7. Über die Mitgliederversammlung ist ein Beschlussprotokoll zu führen, das von zwei Vorstandsmitgliedern unterschrieben wird. Ein Bericht von der Mitgliederversammlung mit den Beschlüssen ist zu veröffentlichen.

## **§ 8 Vorstand**

1. Der Vorstand besteht aus:
  - a) dem/der Vorsitzenden;
  - b) dem/der stellvertretenden Vorsitzenden;
  - c) dem Schriftführer / der Schriftführerin;
  - d) dem Kassenführer / der Kassenführerin;
  - e) fünf Beisitzern / Beisitzerinnen;
2. Die Vorstandsmitglieder werden jeweils von der Mitgliederversammlung mit einfacher Mehrheit auf die Dauer von vier Jahren gewählt. Scheidet ein Vorstandsmitglied vorzeitig aus, so kann der Vorstand ein Mitglied des Vorstandes oder ein bewährtes Verbandsmitglied mit dessen Aufgaben bis zur nächsten Mitgliederversammlung betrauen.
3. Der Vorstand richtet zur Wahrnehmung der Aufgaben des Verbandes eine Geschäftsstelle ein und gibt sich eine Geschäftsordnung.
4. Der Vorstand erledigt die Geschäfte des Verbandes und setzt die Beschlüsse der Mitgliederversammlung um. Er ist an die Beschlüsse und Weisungen der Mitgliederversammlung gebunden. Der Vorstand und die Mitglieder in den arbeitsrechtlichen Kommissionen dürfen keine Vereinbarungen wesentlichen Inhaltes zur Arbeitsrechtsregelung abschließen, ohne zuvor die Mitglieder und die Mitarbeitervertretungen konsultiert zu haben. Die Zustimmung der Mitgliederversammlung ist erforderlich.
5. Sitzungen des Vorstandes werden nach Bedarf unter Vorschlag einer Tagesordnung mindestens eine Woche vor Sitzungsbeginn vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter einberufen. In dringenden Fällen kann der Vorsitzende oder sein Stellvertreter einen Vorstandsbeschluss durch Einholen der Zustimmung der Vorstandsmitglieder herbeiführen im Umlaufverfahren einholen. Näheres regelt die Geschäftsordnung.
6. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist.
7. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmen. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Bei Wahlen entscheidet bei Stimmengleichheit das Los.
8. Über die Vorstandssitzung ist ein Beschlussprotokoll zu führen, das von zwei Vorstandsmitgliedern unterschrieben wird. Eine Ausfertigung des Beschlussprotokolls ist allen Vorstandsmitgliedern zuzustellen.
9. Ein vom Vorstand evtl. bestellter Geschäftsführer nimmt an den Vorstandssitzungen mit beratender Stimme teil. Der Vorsitzende ist berechtigt, Gäste zu den Vorstandssitzungen hinzuzuziehen.

10. Der Vorstand kann Vereinbarungen mit anderen beruflichen Vereinigungen/ Gewerkschaften zur gemeinsamen Vertretung der Mitgliederinteressen abschließen.

### **§ 9 Ausschüsse**

1. Der Vorstand kann bei Bedarf Ausschüsse oder Fachgruppen bilden.
2. Das nähere regelt die Geschäftsordnung.

### **§10 Rechtsgeschäftliche Vertretung des Verbandes**

Der Verband wird nach § 26 BGB gerichtlich und außergerichtlich vertreten durch:

- a) den Vorsitzenden / die Vorsitzende und den stellvertretenden Vorsitzenden /die stellvertretende Vorsitzende oder
- b) einen der zu a) Genannten gemeinsam mit dem Schriftführer / der Schriftführerin oder dem Kassenführer / der Kassenführerin.

### **§ 11 Finanzverwaltung**

1. Für die Finanzverwaltung ist der/die Kassenführer/in zuständig.
2. Bücher und Geschäftsführung werden einmal jährlich durch zwei von der Mitgliederversammlung zu wählende Kassenprüfer, die nicht dem Vorstand angehören dürfen, geprüft.

### **§ 11 Auflösung des Verbandes**

Im Falle der Auflösung des Verbandes beschließt die Mitgliederversammlung, welchem Zweck das bei der Auflösung vorhandene Vermögen zugeführt werden soll.

### **. § 12 Formale Satzungsänderungen**

Formale Satzungsänderungen, die auf Aufforderung von Behörden erforderlich werden, können durch einstimmigen Beschluss des Vorstandes herbeigeführt werden. Satzungsänderungen sind allen Vereinsmitgliedern alsbald schriftlich mitzuteilen

[http://www.recht-in.de/urteil/klaerung\\_der\\_gewerkschaftseigenschaft\\_im\\_personalvertretungsrechtlichen\\_beschlussverfahren\\_aussetzung\\_des\\_verfahrens\\_gewerkschaft\\_im\\_personalvertretungsrechtlichen\\_sinne\\_personalvertretungsrechtliche\\_aufgaben\\_\\_bverwg\\_6\\_p\\_17\\_05\\_bverwg\\_beschluss\\_130913.html](http://www.recht-in.de/urteil/klaerung_der_gewerkschaftseigenschaft_im_personalvertretungsrechtlichen_beschlussverfahren_aussetzung_des_verfahrens_gewerkschaft_im_personalvertretungsrechtlichen_sinne_personalvertretungsrechtliche_aufgaben__bverwg_6_p_17_05_bverwg_beschluss_130913.html)

18a) Zu den Gewerkschaften im Sinne des nordrhein-westfälischen Personalvertretungsrechts zählen zweifelsohne die Gewerkschaften im traditionellen arbeitsrechtlichen Sinne. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um tariffähig gemäß § 2 Abs. 1 TVG und damit eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne zu sein. (1) Sie muss sich als satzungsmäßige Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen. (2) Sie muss frei gebildet, (3) gegnerfrei, (4) unabhängig und auf (5) überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das (6) geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Weiterhin ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartnerin sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehört einmal die (7) Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler, zum anderen aber auch eine (8) gewisse Leistungsfähigkeit der Organisation. Für die Beurteilung der Durchsetzungskraft kommt regelmäßig insbesondere der Mitgliederzahl entscheidende Bedeutung zu. Bei einer nur kleinen Zahl von Mitgliedern kann sich die Möglichkeit einer Arbeitnehmervereinigung, empfindlichen Druck auf den sozialen Gegenspieler auszuüben, im Einzelfall auch daraus ergeben, dass es sich bei den organisierten Arbeitnehmern um Spezialisten in Schlüsselstellungen handelt, die von der Arbeitgeberseite im Falle eines Arbeitskampfes kurzfristig überhaupt nicht oder nur schwer ersetzt werden können. Die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung kann sich darin zeigen, dass sie schon aktiv in den Prozess der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen eingegriffen hat (vgl. BAG, Beschlüsse vom 25. November 1986 a.a.O. S. 355 ff., vom 6. Juni 2000 1 ABR 10/99 BAGE 95, 36 und vom 14. Dezember 2004 1 ABR 51/03 AP Nr. 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit Bl. 1255 ff.).

19 Die vorbezeichnete Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat in ihren wesentlichen Grundzügen, insbesondere auch hinsichtlich des Erfordernisses der Durchsetzungskraft, ihre Bestätigung gefunden durch Abschnitt A III Nr. 2 des Gemeinsamen Protokolls über Leitsätze zu Art. 4 Abs. 1 des Vertrages über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik vom 18. Mai 1990, BGBl II S. 537, 545, welchem der Bundestag durch Art. 1 des Gesetzes vom 25. Juni 1990, BGBl II S. 518, zugestimmt hat (vgl. dazu im Einzelnen BAG,

Beschluss vom 6. Juni 2000 1 ABR 21/99 BAGE 95, 47 ). Abschnitt A III Nr. 2 des Gemeinsamen Protokolls hatte folgenden Wortlaut: „Tariffähige Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen frei gebildet, gegnerfrei, auf überbetrieblicher Grundlage organisiert und unabhängig sein sowie das geltende Tarifrecht als für sich verbindlich anerkennen; ferner müssen sie in der Lage sein, durch Ausüben von Druck auf den Tarifpartner zu einem Tarifabschluss zu kommen.“

20b) Bei dem vorbezeichneten engen Begriffsverständnis kann es im Rahmen der hier in Rede stehenden personalvertretungsrechtlichen Fragestellung schon deswegen nicht sein Bewenden haben, weil die von den Personalräten vertretenen Beschäftigten nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Beamten einschließen (§ 5 Abs. 1 NWPersVG). Da den Gewerkschaften wie dargelegt durch das Personalvertretungsrecht besondere Aufgaben und Befugnisse eingeräumt sind, müssen aus Gründen der Gleichbehandlung den Vereinigungen von Beamten dieselben Rechte zustehen wie denjenigen von Arbeitnehmern. Auf Tariffähigkeit kann es dabei nicht ankommen, weil die Arbeitsbedingungen von Beamten durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes geregelt werden. Der Begriff der Gewerkschaft im Sinne des Personalvertretungsrechts umfasst daher auch alle auf überbetrieblicher Grundlage errichteten Berufsorganisationen der Beamten, die auf freiwilligem Zusammenschluss ihrer Mitglieder beruhen, unabhängig vom Wechsel derselben sind und weder unmittelbar noch mittelbar durch den Staat oder anderweitig durch öffentliche Mittel unterstützt werden, daher unabhängig von der Gegenseite sind und deren Zweck darauf gerichtet ist, ihre Mitglieder gegenüber ihrem Dienstherrn bei der Gestaltung der dienstrechtlichen Beziehungen zu vertreten und sich für ihre wirtschaftlichen Belange einzusetzen (vgl. Beschluss vom 23. November 1962 BVerwG 7 P 4.62 BVerwGE 15, 168 ). In der Literatur wird überdies verlangt, dass die Beamtenvereinigungen die für ernsthafte Verhandlungen erforderliche Durchsetzungskraft besitzen müssen (vgl. Altvater u.a., a.a.O. § 2 Rn. 23; Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 10. Auflage 2004, § 2 Rn. 43). Dies ist insofern folgerichtig, als für Beamtenvereinigungen von der fehlenden Tariffähigkeit abgesehen keine anderen Voraussetzungen gelten können als für Arbeitnehmervereinigungen. Unter diesem Blickwinkel kommt einem zahlenmäßig erheblichen Mitgliederbestand unter den Beamten des jeweiligen Bereichs eine besondere Aussagekraft zu (vgl. Lechtermann, in: Schütz/Maiwald, Beamtenrecht, Teil 3, § 106 Rn. 35 m.w.N.). Eine hinreichende Durchsetzungskraft wird weiter vor allem dann anzunehmen sein, wenn Beamtenvereinigungen über ihre gewerkschaftliche Spitzenorganisation oder unmittelbar wegen ihrer landesweiten Bedeutung nach Maßgabe von § 106 LBG bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch die obersten Landesbehörden hinzugezogen werden.

21c) Dass die Gewerkschaftseigenschaft einer Beamtenvereinigung nicht an ihrer fehlenden Tariffähigkeit scheitert, hat das Bundesarbeitsgericht bereits in einer frühen Entscheidung klargestellt. Es hat allerdings hinzugefügt, dass bei Verbänden, die neben Beamten auch Arbeitnehmer als Mitglieder hätten, hinsichtlich dieser Arbeitnehmermitglieder an allen Erfordernissen des arbeitsrechtlichen Gewerkschaftsbegriffs festzuhalten sei (vgl. Beschluss vom 6. Juli 1956 1 AZB 18/55 BAGE 4, 351 ). In der Kommentarliteratur ist daraus gefolgert worden, bei „gemischten“ Vereinigungen müssten die für jede Mitgliedergruppe dargestellten Voraussetzungen erfüllt sein, um als Gewerkschaft im Sinne des Personalvertretungsrechts zu gelten (vgl. Faber, in: Lorenzen/ Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, Bundespersonalvertretungsgesetz, § 2 Rn. 53; Fischer/Goeres/Gronimus, in: GKÖD Bd. V K § 2 Rn. 17; Ilbertz/Widmaier, a.a.O. § 2 Rn. 42; Altvater u.a., a.a.O. § 2 Rn. 23). Soweit damit gemeint sein sollte, eine Beamtenvereinigung verliere personalvertretungsrechtlich ihre Gewerkschaftseigenschaft mit Aufnahme von Arbeitnehmern, solange noch keine Tariffähigkeit gegeben sei, könnte dem nicht gefolgt werden. Erfüllt eine Berufsorganisation der Beamten alle im vorherigen Abschnitt dargestellten Voraussetzungen für die Anerkennung als Gewerkschaft, verfügt sie insbesondere über die hinreichende Durchsetzungskraft, dann stehen ihr die für Gewerkschaften vorgesehenen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse unabhängig davon zu, ob sie auch für Arbeitnehmer offen ist. Eine „reine“ Beamtengewerkschaft kann personalvertretungsrechtlich nicht gegenüber einer anderen ebenso durchsetzungsfähigen Beamtengewerkschaft deswegen privilegiert sein, weil letztere auch Arbeitnehmer in ihren Reihen hat.

22d) Da der Gesetzgeber bei der Formulierung der personalvertretungsrechtlichen Befugnisse der Gewerkschaften einen bestimmten, durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geprägten Inhalt des Gewerkschaftsbegriffs vorfand, ist anzunehmen, dass ihm in erster Linie diejenigen Organisationen vor Augen standen, die diesem herkömmlichen arbeitsrechtlichen Begriffsinhalt genügen, und dass er sie gerade um dieser Eigenschaften willen mit den in Rede stehenden Befugnissen ausgestattet hat. Den tariffähigen Arbeitnehmervereinigungen stehen, wie dargelegt, die entsprechenden, mithin auch mit einer ähnlichen Durchsetzungsfähigkeit ausgestatteten Berufsorganisationen der Beamten gleich. In beiden Fallgruppen beurteilt sich die Durchsetzungsfähigkeit nach der Verhandlungs- oder Einwirkungsmacht im Zusammenhang mit dem Abschluss von Tarifverträgen oder dem Erlass von allgemeinen dienstrechtlichen Regelungen namentlich in Form von Gesetz oder Rechtsverordnung. Vereinigungen von Beschäftigten, die in diesen Bereichen als Partner akzeptiert sind, verfügen ohne weiteres über jene

Sachautorität, die in denjenigen personalvertretungsrechtlichen Normen vorausgesetzt ist, welche den Gewerkschaften exklusive Rechte einräumen. Darüber hinaus mag die Möglichkeit erwogen werden, den personalvertretungsrechtlichen Gewerkschaftsbegriff gegenüber dem herkömmlichen Begriffsinhalt des Arbeitsrechts dahin weiter zu modifizieren, dass auch solche Vereinigungen von Arbeitnehmern und Beamten als Gewerkschaften anerkannt werden, denen zwar nicht die erwähnte „externe“ Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem öffentlichen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zukommt, die aber immerhin in den Dienststellen über einen beachtlichen Rückhalt unter den Beschäftigten verfügen. Als geeignete Beurteilungskriterien hierfür kommen zum einen erneut der Mitgliederbestand sowie zum anderen zusätzlich oder bei einer eher mitgliederschwachen Organisation auch ersatzweise eine nennenswerte Zahl von Dienststellen in Betracht, in denen Personalratsmandate gewonnen wurden. Keinesfalls kann aber bei der Auslegung des personalvertretungsrechtlichen Gewerkschaftsbegriffs auf das Merkmal der Durchsetzungsfähigkeit überhaupt verzichtet werden, weil ohne dieses Merkmal der notwendige Zusammenhang mit dem herkömmlichen arbeitsrechtlichen Begriffsinhalt zu sehr gelockert und eine sachgerechte Wahrnehmung der den Gewerkschaften verliehenen Befugnisse nicht mehr gewährleistet wäre. Auf diese Auslegungsgesichtspunkte hat bereits das Oberverwaltungsgericht zutreffend hingewiesen.