

Wozu in aller Welt braucht man eine weitere juristische Handreichung zur Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)? Eine naheliegende Frage! Wir haben uns entschlossen, die MAVO-MAPP auf den Weg zu bringen, weil wir bewusst und gezielt den nicht-juristischen Zugang zur Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) möglich machen wollen. Die MAVO-MAPP ist kein Lesebuch, sondern ein kleines „Hilfsprogramm“, das alltägliche Fragen der MAV einfach und schnell beantwortet.

In der MAVO-MAPP können Sie situationsorientiert einzelne Abschnitte nachlesen oder einfach nach Schlüsselbegriffen suchen. Der systematische Zusammenhang wird mit Abbildungen nachvollziehbar.

Die MAVO-MAPP folgt den einzelnen konkreten Situationen im Arbeitsleben, nicht der Gliederung der MAVO. Zwischen Einstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses passiert eine Menge. Daher empfiehlt sich auch immer wieder ein Blick ins Inhaltsverzeichnis.

- Durch **Schlüsselbegriffe** (Tatbestände) finden Sie schnell die gewünschten Themen.
- **Abbildungen und Schaubilder** erschließen die Zusammenhänge.
- **Tipps** und **Verweise** vermitteln Hilfen für die Praxis und rechtliche Hintergründe.

Als Wegweiser und Merkhelfer begleitet Sie der „MAVO-Checker“ durch die MAPP. Er vermittelt juristische Inhalte und setzt typische MAV-Situationen unterhaltsam ins Bild.

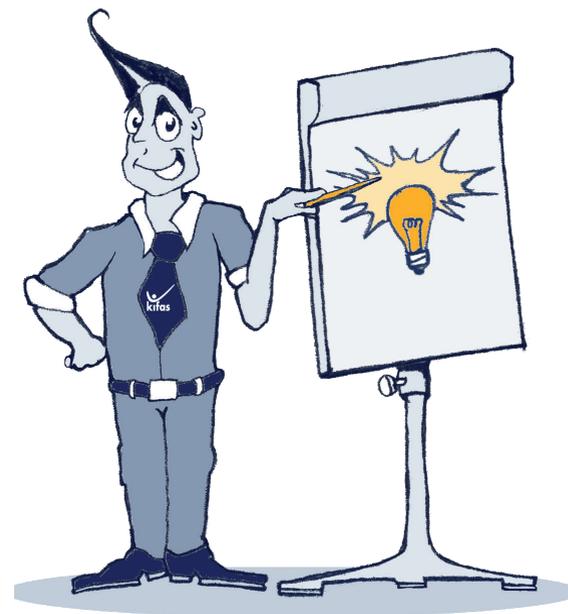
Diese MAVO-MAPP ersetzt nicht die Beschäftigung mit der MAVO und die Auseinandersetzung mit den hilfreichen juristischen Kommentaren. Praxishandbücher oder Wörterbücher bieten ergänzende Informationen und Anwendungsbeispiele. Nicht zuletzt sollten Sie immer wieder die Fachzeitschriften, z.B. die Zeitschrift für Mitarbeitervertretung (ZMV), für die aktuellen Entwicklungen nutzen.

Die MAVO-MAPP ist klein, sie passt in eine Lücke, die es in der MAVO-Literatur schon lange gibt: Schneller Zugriff und leichte Lektüre für das „Problemchen“ zwischendurch, der handliche Lesestoff für kleine und große Einrichtungen.

Für die bessere Lesbarkeit verwenden wir in diesem Band die männliche Form. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Nachschlagen, Lesen und Mitdenken und vor allem beim Umsetzen.

*Ihr Team der kifas GmbH*



### RECHT: Präambel Rahmen-MAVO

„[...] Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. [...]“

### RECHT: Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung (§ 28 MAVO)

(1) Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Entscheidungen des Dienstgebers vollzieht sich im Rahmen der Zuständigkeit der Einrichtung nach den §§ 29 bis 37.

Formen der Beteiligung sind:

- Anhörung und Mitberatung,
- Vorschlagsrecht,
- Zustimmung,
- Antragsrecht.

(2) Dienstvereinbarungen sind im Rahmen des § 38 zulässig.

## EINLEITUNG

Ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland hielt im Jahr 2008 nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchschnittlich 10,8 Jahre. Das liegt im europäischen Vergleich im oberen Drittel. Auch die Zahlen des statistischen Bundesamtes (2012) belegen, dass fast die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse zehn oder mehr Jahre überdauern. Das bedeutet aber auch, dass es in ca. 40-45 Arbeitsjahren durchschnittlich zu mindestens vier Beschäftigungszyklen pro Mitarbeiter kommt.

Was bedeutet dieser Zusammenhang für die MAV-Arbeit? Jeder Mitarbeiter wird im Schnitt 10 Jahre lang durch Mitarbeitervertreter von der Anstellung bis zum Verlassen der Einrichtung begleitet. Schon bei einer Größe von 100 Beschäftigten fangen durchschnittlich zehn Mitarbeiter pro Jahr in der Einrichtung neu an und andere zehn Mitarbeiter scheiden aus. Verblüffend oder eher erschreckend?

Das zeigt, wie umfangreich schon die Standardaufgaben einer MAV sind und wie viele Arbeitsverhältnisse durch die MAV beeinflusst werden können. Es handelt sich natürlich nur um Mittelwerte. In manchen Einrichtungen arbeiten die Mitarbeiter durchschnittlich

18 Jahre. Die Einstellung und das Ausscheiden von Mitarbeitern berühren aber immer wesentliche Beteiligungsrechte der MAV.

### Die Pflichten der MAV

Die MAV ist das Organ, das von den Mitarbeitern gewählt wird, um deren Interessen dem Dienstgeber gegenüber zu vertreten. Damit sie das auch praktisch kann, hat die MAV Beteiligungsrechte, die in § 28 MAVO aufgelistet sind. Bei der Ausübung dieser Rechte ist die MAV verpflichtet, sich an Gesetze und die kircheneigenen Ordnungen zu halten. Auch wenn die MAV ehrenamtlich arbeitet und ihre Arbeit vom Direktionsrecht des Dienstgebers nicht erfasst wird. Diese Verpflichtung wird bereits in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes benannt: „Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden“. An diese Regelungen ist das Ehrenamt der MAV gebunden.

Zu den Pflichten der MAV hat sich auch das oberste deutsche Arbeitsgericht geäußert: „Die MAV darf nicht auf die Ausübung der Mitbestimmungsrechte verzichten, sie muss die Mitbestimmungsrechte nach pflicht-

gemäßem Ermessen ausüben“ (Bundesarbeitsgericht, BAG 14.08.2001 – 1 AZR 619/00). Von den vielen interessanten Themen rund um die MAVO werden im Folgenden die Beteiligungsrechte der MAV behandelt.

### Aktive und passive Rechte der MAV

Die Beteiligungsrechte der MAV sind in der MAVO übersichtlich in den §§ 29 bis 37 aufgelistet. Die Rechte lassen sich in zwei Kategorien einteilen:

- Initiativrechte oder aktive Beteiligungsrechte sind **Vorschlagsrecht und Antragsrecht**. Bei den aktiven Rechten muss die MAV nicht auf eine Maßnahme des Dienstgebers warten, um Bewegung in das Miteinander zu bringen. Die Initiative in den genannten Angelegenheiten geht von der MAV aus.
- „Als passive Rechte bezeichnet man **Beteiligungsrechte**, die eine Reaktion der MAV auf Initiativen des Dienstgebers ermöglichen. Die Bezeichnung „reaktive Rechte“ trifft den Sachverhalt fast noch besser, da die MAV ja in keinem Fall „passiv“ bleiben sollte.

Um an dieser Stelle keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: Für Gespräche zwischen



Abb. 1 Aktive und passive Beteiligungsrechte

Quelle: Eigene

## RECHT: Gemeinsame Sitzungen und Gespräche (§ 39 MAVO)

(1) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kommen mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. Eine gemeinsame Sitzung findet ferner dann statt, wenn Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung dies aus besonderem Grund wünschen. Zur gemeinsamen Sitzung lädt der Dienstgeber unter Angabe des Grundes und nach vorheriger einvernehmlicher Terminabstimmung mit der Mitarbeitervertretung ein. [...]

MAV und Dienstgeber braucht es keine Begründung aus den Beteiligungsrechten. Das Selbstverständnis der Dienstgemeinschaft begründet auch gemeinsame Sitzungen und Gespräche gemäß § 39 MAVO.

Die Tabelle (Abb. 1, Seite 7) zeigt, dass die passiven Rechte umfangreicher wirken. Die Rechte auf Anhörung und Mitberatung sowie Zustimmung betreffen mehr und auch komplexere Sachverhalte. Diese Beteiligungsrechte werden in den §§ 29 bis 31 MAVO und den §§ 34 bis 36 MAVO differenziert und konkretisiert. Eine Besonderheit findet sich im § 33 MAVO: Dort wird das Zustimmungsverfahren geregelt. Die Sachverhalte, bei denen die MAV ein Zustimmungsrecht hat, werden in den darauf folgenden Paragraphen beschrieben.

Die Beteiligungsrechte der MAV werden hier nicht anhand der einzelnen **Paragraphen** beschrieben, sondern in zeitlicher Abfolge der Beschäftigungsverhältnisse erläutert. Es geht darum zu zeigen, wie die Beteiligungsrechte im Alltag ausgeübt werden können. Einzelne Übersichten über die Struktur der einzelnen Beteiligungsrechte gibt es an unterschiedlichen Stellen in dieser MAVO-MAPP:

- Das **Zustimmungsrecht** wird beispielsweise im Kapitel 1 vorgestellt.
- Das **Recht auf Anhörung und Mitberatung** ist unter anderem in Kapitel 2 Thema. Im Kapitel 5 wird besonders auf das Kündigungsverfahren nach § 30 MAVO Bezug genommen.
- Das **Vorschlagsrecht** findet sich vor allem in Kapitel 3.
- Das **Antragsrecht** der MAV wird besonders im Kapitel 5 hervorgehoben.

Die Strukturen und Verfahren der **Beteiligungsrechte** finden Sie ausführlich erläutert und mit grafischen Darstellungen im Kapitel 6 (Anhang).

