

Praxiswissen Online Nr. 25

Ausgabe, 02.12.2021

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (§§ 26 bis 38 MAVO)

Die Beteiligungsrechte stellen das Handwerkszeug der Mitarbeitervertretung dar. Sie regeln, in welchem Bereich die Mitarbeitervertretung an Entscheidungsprozessen beteiligt ist bzw. aktiv die Dienstgemeinschaft mitgestaltet.

Eine besondere Rolle kommt dem § 26 MAVO zu, der die Kernaussage der Mitarbeitervertretungsordnung beschreibt. Er verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. Beide Seiten haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Als kollektivrechtliches Vertretungsorgan hat die Mitarbeitervertretung Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und -falls sie berechtigt erscheinen-, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken.

Neben dieser Aufgabe listet der §26 MAVO noch weitere acht Aufgaben auf, zu deren Erledigung der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen vorzulegen sind.

Die Basis aller Mitwirkungsrechte ist die Information, die im § 27 MAVO - Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen - und § 27 a MAVO - Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten - geregelt ist.

Seiten 1 von 3

Darüber hinaus ist es der Mitarbeitervertretung möglich, folgende Beteiligungsrechte auszuüben:

- Anhörungs- und Mitberatungsrecht §§ 29 - 31 MAVO
- Vorschlagsrecht § 32 MAVO
- Zustimmungsrecht §§ 33 - 36 MAVO
- Antragsrecht § 37 MAVO
- das Recht auf Abschluss einer Dienstvereinbarung § 38 MAVO

Das Recht auf Anhörung und Mitberatung laut § 29 MAVO ermöglicht der MAV in den 20 benannten Punkten ein Mitspracherecht, dem sich der Dienstgeber nicht entziehen kann. Eventuelle Einwendungen der MAV werden in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Ziel der Verständigung beraten, jedoch hat der Dienstgeber das Letztentscheidungsrecht über die mitgeteilte Maßnahme. Durch das Gespräch soll eine gemeinsame Lösung gefunden und somit der Grundgedanke der Dienstgemeinschaft und der besonderen vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Anwendung kommen.

Auch die Anhörung und Mitberatung bei Kündigungen laut §§ 30 und 31 MAVO haben nicht die erzwingbare Macht, eine Kündigung zu verhindern, jedoch können eventuell vorgebrachte Einwendungen der MAV dem Dienstgeber die Sichtweise der Mitarbeiterseite verdeutlichen und dem von der Kündigung Betroffenen wertvolle Hinweise für eine Kündigungsschutzklage geben.

Das Vorschlagsrecht § 32 MAVO ist in weiten Teilen als Pendant zu § 29 MAVO ein Initiativrecht, mit dem die MAV eigene Vorstellungen für die Änderungen der Betriebsabläufe in die Dienstgemeinschaft einbringen kann. Über das Vorschlagsrecht kann jedoch keine Maßnahme gegen den Willen des Dienstgebers durchgesetzt werden.

Ein Zustimmungsverweigerungsrecht besteht für die MAV in den Fällen §§ 34 und 35 MAVO insbesondere, wenn ein Verstoß gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, eine kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht vorliegt. Auch die §§ 34 Abs. 2 Nr. 2, 3, 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO eröffnen ggf. weitere Einwendungsmöglichkeiten. Bei dem Beteiligungsrecht der Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle gem. § 36 MAVO hat die MAV ein uneingeschränktes Zustimmungsverweigerungsrecht.

Ein im Alltag oft vernachlässigtes Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung stellt das Antragsrecht laut § 37 MAVO dar. Hier hat die MAV in den gleichlautenden Fällen des §

36 MAVO ein Initiativrecht, welches sie in einigen Punkten auch gegen den Willen des Dienstgebers verwirklichen kann. Im Unterschied zum Vorschlagsrecht kann die MAV ggf. Regelungen bei Unstimmigkeiten mit dem Dienstgeber über die MAVO Einigungsstelle durchsetzen. Somit nimmt die MAV aktiv Einfluss auf die Gestaltung der Einrichtung.

Viele Inhalte der Regelungsgegenstände der §§ 36 und 37 MAVO wie z.B.:

- Dienst- und Schichtpläne,
- Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen

sind so komplex, dass diese sinnvollerweise in einer Dienstvereinbarung laut § 38 MAVO festgehalten werden sollten. Die Dienstvereinbarung stellt ein durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung geschaffenes Regelwerk dar, das für die betroffenen Mitarbeitenden direkt und unmittelbar gilt und wirkt.

Die Klaviatur der Vielzahl der Beteiligungsrechte zu kennen und zu beherrschen, stellt eine Herausforderung für die Mitarbeitervertretungen dar. Wer es gelernt hat mit den Werkzeugen der Beteiligungsrechte umzugehen, wird in die Lage versetzt, eine starke Interessenvertretung der Mitarbeiterschaft in seiner Einrichtungen zu gewährleisten.