

## Die Initiativ-Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (MAV) und die entsprechenden Beteiligungsverfahren

1. **Allgemeine Initiativ-Möglichkeiten**
2. **Das Vorschlagsrecht nach § 32 MAVO**
3. **Das Antragsrecht nach § 37 MAVO**

### Welche Verfahrensschritte sind einzuhalten, wenn die MAV „initiativ“ wird?

„Initiativ“ bedeutet, dass die MAV von sich aus tätig werden kann. Sie soll nicht nur reagieren, wenn der Dienstgeber Etwas von ihr haben will – beispielsweise die Zustimmung zu einer Einstellung – sondern sie kann sich in allen Angelegenheiten der Dienstgemeinschaft äußern und das Gespräch mit dem Dienstgeber suchen. Beispielsweise kann sie dem Dienstgeber konkrete Vorschläge unterbreiten wie bestimmte Angelegenheiten in der Einrichtung geregelt werden können. Das ergibt sich aus dem Prinzip der Mitverantwortung.

Die Allgemeinen Initiativmöglichkeiten der MAV basieren auf den Grundsätzen der **vertrauensvollen Zusammenarbeit**, der **gegenseitigen Unterstützung** und der **gegenseitigen Information**, §§ 26 Abs. 1 Satz 1, 27 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Das **Vorschlagsrecht** nach § 32 MAVO und das **Antragsrecht** nach § 37 MAVO konkretisieren die allgemeinen Initiativmöglichkeiten der MAV und legen das Verfahren fest. Sie geben genau vor, welche Spielregeln einzuhalten sind, wenn sie Vorschläge nach § 32 MAVO unterbreitet oder Anträge nach § 37 MAVO stellt. Macht die MAV Vorschläge, die nicht im Katalog des § 32 Abs. 1 Nr. 1-12 enthalten sind oder stellt sie Anträge, die nicht im Katalog des § 37 Abs. 1 Nr. 1-12 enthalten sind, so greift die allgemeine Initiativmöglichkeit nach § 26 MAVO und der Dienstgeber muss kein bestimmtes Beteiligungsverfahren einhalten. Natürlich darf er die MAV aber mehr beteiligen als er nach der MAVO muss. Umgekehrt darf er die Rechte der MAV jedoch nicht beschneiden. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gilt für das gesamte Zusammenwirken von Dienstgeber und MAV und für die Anwendung und Auslegung der MAVO.

## **Teil 1:**

### **Die Allgemeinen Initiativmöglichkeiten der MAV nach §§ 26, 27 MAVO**

Die MAV kann nicht nur dann aktiv werden, wenn ihr die MAVO besondere Beteiligungsrechte zuspricht – beispielsweise das Vorschlagsrecht nach § 32 oder das Antragsrecht nach § 37 – sondern auch, wenn die MAV ihre **allgemeinen Aufgaben** nach § 26 Abs. 3 Nr. 1-9 MAVO wahrnimmt. Der Katalog des § 26 Abs. 3 MAVO ist abschließend und normiert eine Generalklausel für die Initiativrechte der MAV in Bezug auf ihre allgemeinen Aufgaben. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit kann die MAV auf den Dienstgeber zugehen und Anträge stellen, Vorschläge machen oder Anregungen geben, wie bestimmte Sachverhalte des § 26 Abs. 3 MAVO in der Einrichtung geregelt werden können.

Beispielsweise kann die MAV alle Maßnahmen beantragen, die der Einrichtung und ihren Mitarbeitern dienen (§ 26 Abs. 3 Nr. 1 MAVO) oder sie kann sich mit dem Dienstgeber zusammensetzen, um Beschwerden von Mitarbeiter/innen zu beraten und um Lösungsvorschläge zu machen (§ 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO). In diesem Zusammenhang hat die MAV gegen den Dienstgeber einen Anspruch auf Information und auf Vorlage der entsprechenden Unterlagen, §§ 26 Abs. 2 Satz 1, 27 Abs. 1 MAVO.

#### **Ablauf des Verfahrens:**

Die MAVO schreibt kein bestimmtes Beteiligungsverfahren vor, wie bei den besonderen Beteiligungsrechten der §§ 29-38 MAVO. Der Dienstgeber hat jedoch die Pflicht zu Anträgen der MAV Stellung zu nehmen und sich ggf. mit der MAV zu beraten.<sup>1</sup> Das ergibt sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

#### **Durchsetzbarkeit von Maßnahmen:**

Anträge, Anregungen und Vorschläge der MAV nach § 26 Abs. 3 MAVO sind nur begrenzt durchsetzbar. Die MAV kann das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, wenn der Dienstgeber die Vorlage der erforderlichen Unterlagen verweigert (§ 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. § 26 Abs. 2 MAVO) oder in allen sonstigen Rechtsstreitigkeiten mitarbeitervertretungsrechtlicher Art, zum Beispiel, wenn ein schwerwiegender Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit vorliegt (§ 26 Abs. 1 MAVO).<sup>2</sup>

#### **Ergebnis:**

Die allgemeinen „Initiativrechte“ der MAV stehen selbstständig neben den besonderen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten der §§ 29-38 MAVO.

---

<sup>1</sup> Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 26 Rn. 71

<sup>2</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 26 Rn. 86; Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 26 Rn. 149

## Teil 2:

### Das Verfahren nach § 32 MAVO – Vorschlagsrecht der MAV

Das Beteiligungsverfahren ist in § 32 Abs. 2 MAVO festgelegt. Der Katalog des § 32 Abs. 1 Nr. 1-12 MAVO ist abschließend. Das bedeutet, dass der Dienstgeber das Verfahren nach § 32 Abs. 2 nur einhalten muss, wenn die MAV Vorschläge macht, die dem Katalog des § 32 Abs. 1 Nr. 1-12 entsprechen. Alle anderen Vorschläge darf er nach §§ 26 Abs. 1, 27 Abs. 1 MAVO behandeln und muss weder ein Einigungsgespräch führen noch eine schriftliche Ablehnung formulieren (siehe Teil 1 – Allgemeine Initiativmöglichkeiten).

#### Ablauf des Verfahrens:

1. Die MAV macht dem Dienstgeber einen konkreten **Vorschlag**, wie sie eine Angelegenheit des § 32 Abs. 1 Nr. 1-12 MAVO geregelt haben möchte. Sie fasst einen entsprechenden Beschluss. Empfehlung: Schriftform.
2. Der Dienstgeber hat zwei Reaktionsmöglichkeiten: Er sagt ja oder nein. Stimmt er dem Vorschlag zu, gilt der Vorschlag als verbindliche Abrede zwischen Dienstgeber und MAV und das Verfahren des § 32 MAVO ist beendet. Lehnt der Dienstgeber den Vorschlag ab, so muss er mit der MAV ein **Einigungsgespräch** führen, § 32 Abs. 2 Satz 1 MAVO.
3. Führt das gemeinsame Gespräch nicht zu einer Einigung, so muss der Dienstgeber der MAV die **Ablehnung des Vorschlages schriftlich mitteilen**, § 32 Abs. 2 Satz 2 MAVO. Er muss den Vorschlag der MAV nicht umsetzen.

In § 32 Abs. 2 MAVO ist nicht ausdrücklich vorgesehen, dass der Dienstgeber die Ablehnung eines Vorschlages begründen muss. Die Pflicht zur Begründung ergibt sich jedoch aus dem in § 26 Abs. 1 MAVO geregelten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.<sup>3</sup>

#### Durchsetzbarkeit des Vorschlages:

Lehnt der Dienstgeber den Vorschlag der MAV auch nach dem Einigungsgespräch ab, kann die MAV weder das Kirchliche Arbeitsgericht noch die Einigungsstelle anrufen. Der Vorschlag ist nicht durchsetzbar.

Nur wenn der Dienstgeber die Verfahrensvorschriften des § 32 Abs. 2 MAVO nicht einhält oder wenn darüber gestritten wird, ob überhaupt eine Angelegenheit des § 32 Abs. 1 MAVO vorliegt, kann die MAV das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, § 2 Abs. 2 KAGO (Klärung einer Rechtsfrage).

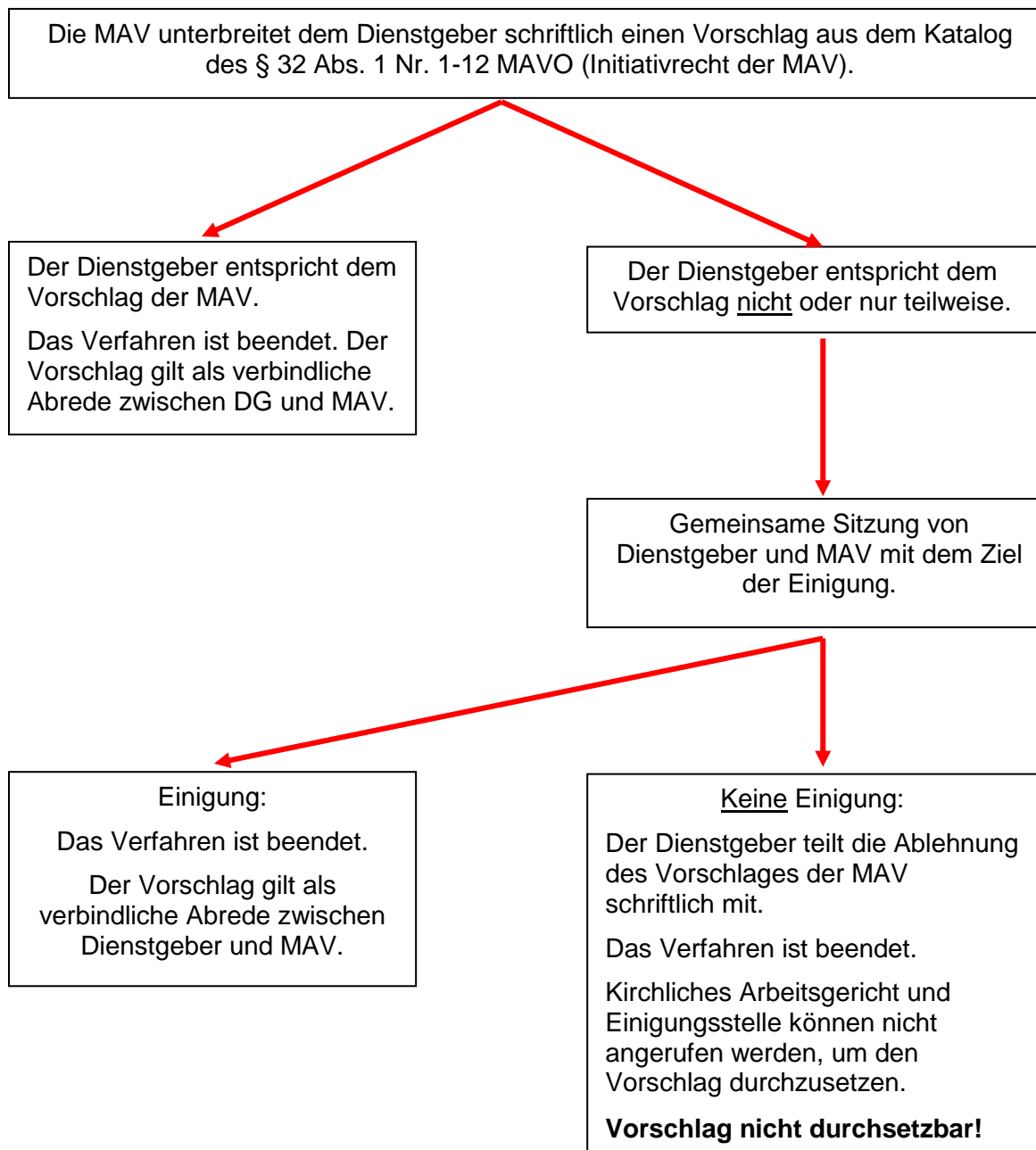
<sup>3</sup> Sroka, in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 32 Rn. 22; Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 32 Rn. 2

## Ergebnis:

Der Dienstgeber muss den Vorschlag mit der MAV nur beraten, wenn es sich um eine Angelegenheit des § 32 Abs. 1 Nr. 1-12 MAVO handelt. Er kann von der MAV nicht gezwungen werden den Vorschlag umzusetzen. Der Katalog des § 32 Abs. 1 MAVO ist abschließend und nicht erweiterbar.

## Schaubild zum Verfahren nach § 32 MAVO

### Vorschlagsrecht



### **Teil 3:**

#### **Das Verfahren nach § 37 MAVO – Antragsrecht der MAV**

Das Beteiligungsverfahren ist in § 37 Abs. 3 MAVO festgelegt. Der Katalog des § 37 Abs. 1 Nr. 1-12 MAVO ist abschließend und mit dem Katalog des § 36 Abs. 1 MAVO identisch. Das heißt, in allen Angelegenheiten, für die der Dienstgeber die Zustimmung der MAV braucht, hat die MAV ein selbständiges Antragsrecht. Dieses Initiativrecht hat sie aber nur in den ausdrücklich genannten Fällen (§ 37 Abs. 1 Nr. 1-12). Lehnt der Dienstgeber den gestellten Antrag – auch nach der gemeinsamen Beratung – ab, so kann die MAV die Einigungsstelle anrufen, § 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO.

#### **Ablauf des Verfahrens:**

1. Die MAV beantragt beim Dienstgeber, wie sie eine Angelegenheit des § 37 Abs. 1 Nr. 1-12 MAVO geregelt haben möchte. Sie fasst einen entsprechenden Beschluss.  
Empfehlung: Schriftform.
2. Der Dienstgeber hat zwei Reaktionsmöglichkeiten: Er sagt ja oder nein. Stimmt er dem Antrag zu, so ist das Verfahren des § 37 MAVO beendet. Lehnt er den Antrag ab, so muss er dies der MAV schriftlich mitteilen und ein Beratungsgespräch mit ihr führen, § 37 Abs. 3 Satz 1 und 2 MAVO.
3. Führt das gemeinsame Gespräch nicht zu einer Einigung, so kann die MAV die Einigungsstelle anrufen, §§ 37 Abs. 3 Satz 3, 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO.

#### **Durchsetzbarkeit des Antrages:**

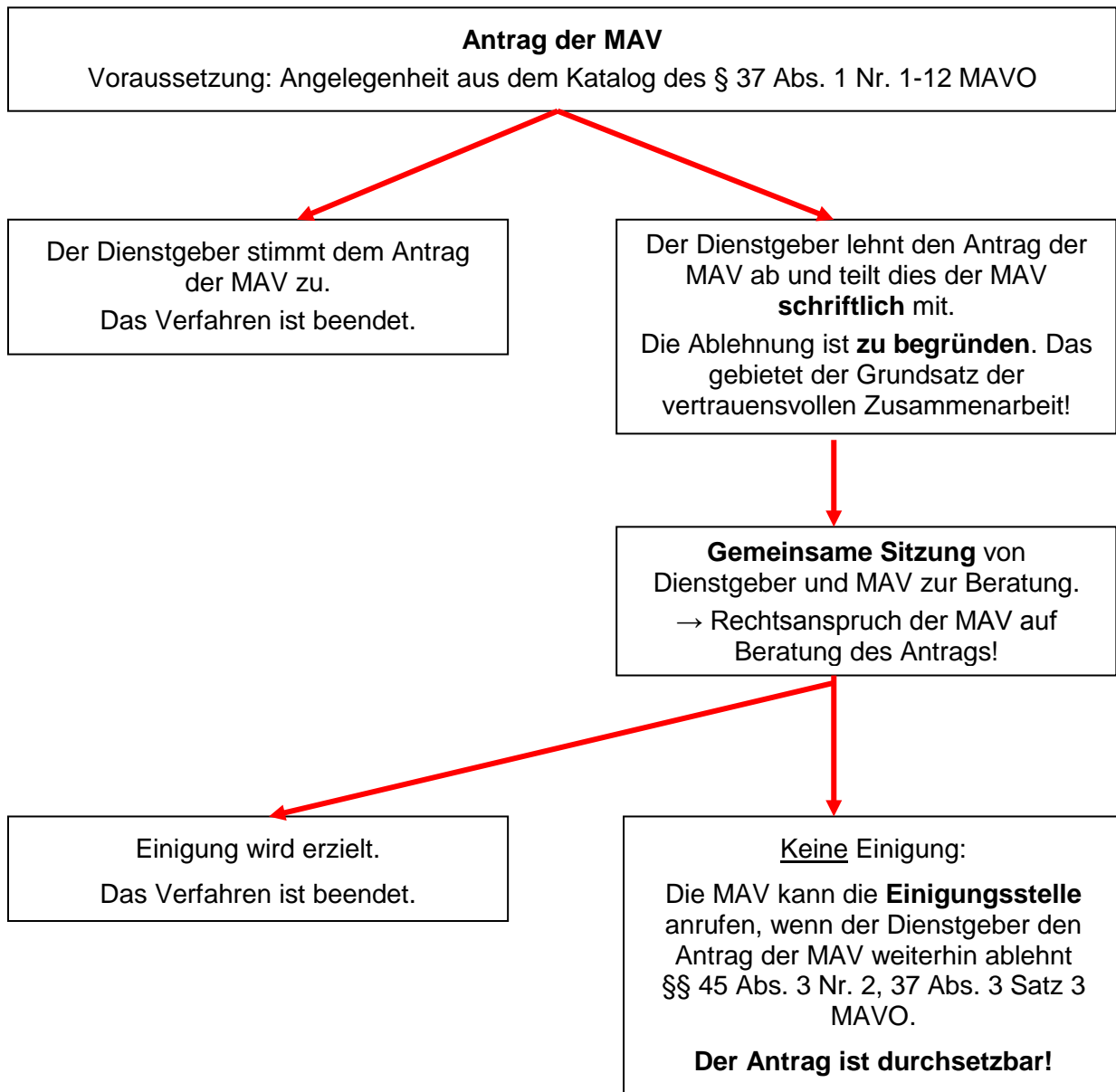
Lehnt der Dienstgeber den Antrag der MAV auch nach dem Einigungsgespräch ab, so kann die MAV die Einigungsstelle anrufen, die Art und Umfang der beantragten Maßnahme durch Spruch festlegt, § 47 Abs. 2 und 3 MAVO. Das heißt, der Antrag ist durchsetzbar.

#### **Ergebnis:**

Die MAVO legt fest, dass der Dienstgeber den Antrag mit der MAV beraten muss und die MAV die Einigungsstelle nur anrufen kann, wenn es sich um eine Angelegenheit des § 37 Abs. 1 Nr. 1-12 MAVO handelt. Der Katalog des § 37 Abs. 1 MAVO ist abschließend und nicht erweiterbar.

# Schaubild zum Verfahren nach § 37 MAVO

## Antragsrecht



Zusammenfassende Übersicht:

Initiativ-Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (MAV)			
<b>Initiative der MAV</b>	Allgemeines Tätigwerden nach §§ 26, 27 MAVO	<b>Vorschlag</b> nach § 32 MAVO	<b>Antrag</b> nach § 37 MAVO
<b>Voraussetzung</b>	Allgemeine Aufgabe der MAV, § 26 Abs. 3 Nr. 1-9	Maßnahme aus dem Katalog des § 32 Abs. 1 Nr. 1-12	Maßnahme aus dem Katalog des § 37 Abs. 1 Nr. 1-12
<b>Maßnahme durchsetzbar?</b>	Nur begrenzt durchsetzbar!	<b>Nein</b>	<b>Ja</b> , Einigungsstelle § 37 Abs. 3 S. 3 MAVO