



# MAV-RECHTE DURCHSETZEN

RA Claudius Kranz

Fachanwalt für Arbeitsrecht,

RAe Dr. Bergdolt und Kollegen M1,1 68161 MA

# Durchsetzungsebenen

- I. Betriebliche Ebene
- II. Überbetriebliche Ebene (G-MAV, DiAG-MAV, BAG-MAV)
- III. Gerichtliche Durchsetzung (Klage, einstweilige Verfügung, Vollstreckung)
- IV. Aufsichtsrechtliche Begleitung (z.B. durch Aufsichtsorgane, wie die Gewerbeaufsicht)

# Betriebliche Ebene / MAVO

- § 29 Anhörung und Mitberatung/§ 30 im besonderen Fall der ordentlichen Kündigung/§ 30a im besonderen Fall bei Massenentlassung/§ 31 im besonderen Fall der außerordentlichen Kündigung.
- Mit Beratung darf nicht mit Mitbestimmung verwechselt werden. Es handelt sich nur um ein Mitwirkungsrecht. Die MAV ist nur an der Entscheidungsfindung des Dienstgebers beteiligt. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich. Die Durchsetzung von Rechten der Mitarbeitervertretung kann daher nur auf folgende Art und Weise erfolgen:
  - -Argumentation,
  - -Fehler bei den Formalitäten suchen,
  - - Bildung eines Junktims mit einer anderen Entscheidung, die zustimmungsbedürftig ist.

# Formelle Fehler

- § 29 hat eine Vielzahl von formellen Hürden für die Dienstgeberseite in den Absätzen 2-5 geregelt:
- In Absatz 2 ist die Kernaussage zu finden, dass der Dienstgeber die MAV zu der **beabsichtigten** Maßnahme anhört, die der Mitarbeitervertretung **rechtzeitig** mitzuteilen ist.
- Nicht in der Formulierung aufgeführt ist, dass die Unterrichtung aber auch umfassend sein muss, sonst beginnt die danach laufende Anhörungsfrist nach § 29 Abs. 3 nicht (siehe ZMV 2004, 86).
- Wurde auch nur im kleinsten bereits mit der Umsetzung der Maßnahme begonnen Aufträge zur Umsetzung der Maßnahme erteilt, ist die Unterrichtung nicht mehr rechtzeitig. Dies stellt einen formalen Fehler dar und kann zu einer gerichtlichen Überprüfung der Maßnahme führen.

# Ablauf Anhörung / formelle Fehler

- Erfolgt die umfassende Information und ist diese rechtzeitig, hat die MAV innerhalb einer Woche zu erörtern.
- Sind z.B. die vollständigen Unterlagen dienstags bei der MAV eingegangen, endet die Frist am darauffolgenden Dienstag. An diesem zweiten Dienstag sind dann spätestens die Einwendungen beim Dienstgeber vorzulegen.
- Zu empfehlen ist, stets schriftliche Einwendungen zu erheben. Die Mitarbeitervertretung kann Fristverlängerung um eine Woche beantragen. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, muss der Dienstgeber zu einer gemeinsamen Sitzung einladen mit dem Ziel der Verständigung.
- Hält die MAV die Einwendungen aufrecht, muss der Dienstgeber den Einwendungen nicht folgen. Der Dienstgeber kann die Maßnahme dann durchführen, aber darf sie nicht abändern.
- Ändert er sie auch nur im Kleinsten ab, ist die Anhörung nicht ordnungsgemäß durchgeführt und bindend. Dies stellt einen formalen Fehler dar und wäre gerichtlich überprüfbar.

- Der Klageweg erfolgt nach § 2 Abs. 2, § 8 Abs. 2a KAGO.
- Ebenso kann ein formaler Fehler darin liegen, dass der Dienstgeber von der vorläufigen Regelung nach § 29 Abs. 5 Gebrauch macht.
- Die vorläufige Regelung ist jedoch eine Ausnahmeregelung und will lediglich gewährleisten, dass die Dienststelle ihrem Amtsauftrag sach- und zeitgerecht erfüllen kann. Dies soll jedoch nicht der Aushebelung der MAV-Rechte dienen.
- Unaufschiebbare eilbedürftige Fälle liegen vor bei Unglücksfällen in der Einrichtung, Unfälle und Funktionseinbrüche beim Pflegedienst im Krankenhaus oder Altenheim oder bei der Essensversorgung der Patienten. Liegt keine Unaufschiebbarkeit vor, hat die MAV die Möglichkeit auch hier feststellen zu lassen, dass der Dienstgeber zu einer vorläufigen Entscheidung bzw. Regelung nicht berechtigt war,
- -überhaupt keine Unaufschiebbarkeit im Sinne des § 29 Abs. 5 vorlag,
- -die MAV über die vorläufige Regelung nicht rechtzeitig unterrichtet wurde.

## Bei Zustimmungstatbestand /Junktim bilden

- Junktim bilden dort wo die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zwingend benötigt wird, also in personellen Angelegenheit nach § 34, 35 und in Angelegenheiten der Dienststelle nach § 36 kann die MAV in Verhandlungen und Diskussionen bei Tatbeständen, die der Anhörung und Mitberatung unterliegen darauf verweisen, dass sie bei einem Eingehen auf Überlegungen und Entwendungen im Rahmen der Anhörung die Mitarbeitervertretung umgekehrt bei zustimmungspflichtigen Tatbeständen ebenfalls der Dienstgeberseite entgegenkommt.
- Die Junktim-Bildung ist ein rechtlich nicht vorgesehenes, aber nach bisheriger Rechtsprechung zulässiges Mittel. Dieses sollte aber mit Bedacht angewandt werden.

# Durchsetzung eines Vorschlags beim Vorschlagsrecht

- Rechte zur Durchsetzung auch bei formalen Fehlern gibt es nicht. Einzig und allein die Junktin-Bildung stellt eine Möglichkeit dar.
- Noch bis zur Fassung der MAVO 1985 sah die MAVO eine Begründungspflicht für den Dienstgeber vor, wenn er einem Vorschlag nach Erörterung nicht entsprechen wollte. Nachdem diese abgeschafft ist, gibt es keinen formalen Ansatzpunkt mehr.
- Es sei denn, die Dienstgeberseite ignoriert den Vorschlag gänzlich, dann gibt es die Möglichkeit auf Verletzung der Rechte der Mitarbeitervertretung zu klagen, § 2 Abs. 2 KAGO.

- Zustimmung der Mitarbeitervertretung in den Fällen der Einstellung und Anstellung, § 34 MAVO. Bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten nach § 35 MAVO und bei Angelegenheiten der Dienststelle nach § 36 MAVO, sowie in den Fällen des § 18 Abs. 2 u. 4.
- Die Durchsetzung der Mitarbeitervertretungsrechte erfolgt insbesondere durch eine entsprechende Argumentation und Begründung der Ablehnung einer zustimmungsbedürftigen Maßnahme, wobei ausdrücklich § 33 Abs. 4 MAVO vorsieht, dass der Dienstgeber einen Antrag auf Zustimmungsersetzung beim kirchlichen Arbeitsgericht stellt und in den Fällen des § 36 Abs. 1 Nr. 1 bis 12 die Einigungsstelle anruft.

# Zustimmungsersetzung oder Einigungsstelle

- Die jeweiligen Formulierungen für eine Zustimmungsverweigerung ergeben sich aus den § 34 und § 35 MAVO direkt aus dem Gesetz. Argumente, die sich nicht hierauf beziehen darf auch das Kirchengericht nicht berücksichtigen. Dennoch kann nicht der Dienstgeber darüber entscheiden, ob ein Argument, z.B. im Sinne des § 34 Abs. 2, Ziff. 1-3, vorgetragen wurde oder nicht. Dies bleibt dem kirchlichen Arbeitsgericht vorbehalten.
- In § 36 MAVO ist es so, dass hier keine Argumentationsgrenzen gelten, weshalb der Gesetzgeber auch nicht den Weg zu den kirchlichen Arbeitsgerichten eröffnet hat, sondern die Fragestellung einer Einigungsstelle zuweist.

## II. Überbetriebliche Ebene

- Bestehen grundsätzliche Konflikte zwischen einer MAV und einem Dienstgeber, sei es, weil der Dienstgeber die Arbeiter der Mitarbeitervertretung missachtet oder weil Probleme im Betrieb bestehen, die in vielen Betrieben gleichartig bestehen und einer vernünftigen Regelung bedürfen, besteht auch die Möglichkeit sich an die Bistums-DiAG-MAV oder den Bundesarbeitskreis der MAV zu wenden, damit auf höherer Ebene grundsätzlich die Problematik besprochen wird. Dies kann man im betrieblichen Bereich dem Dienstgeber auch ankündigen. Hiervon wird er häufig nicht begeistert sein. Dies kann ggfls. ein Gesprächseinstieg sein, der zwar etwas konfrontativ ist, aber ggfls. zielführend.

### III. Gerichtliche Verfahren

- Das gerichtliche Verfahren der Mitarbeitervertretung stellt insbesondere unter Bezug auf die Thematik der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Mitarbeitervertretung und Dienstgeberseite stets die ultima ratio dar.
- Wie bereits oben aufgeführt, gibt es insbesondere bei formalen Fehlern im Anhörungsverfahren, insbesondere in Bezug auf Beginn des Laufens der Fristen zahlreiche Möglichkeiten die Umsetzung von Maßnahmen zu verhindern oder wenn sie durchgeführt werden, nachträglich zu blockieren.

- Die Erhebung der Klage muss immer auch von der Möglichkeit der Vollstreckung gedacht werden. Dies bedeutet, die Vollstreckung erfolgt nach § 53 kirchliche Arbeitsgerichtsordnung. Eine klassische Vollstreckung, wie z.B. im Arbeitsgerichtsgesetz oder in der ZPO, gibt es im kirchlichen Recht nicht, da das Gewaltmonopol allein beim Staat liegt. Hier gibt es eine Berichtspflicht.
- Es besteht die Möglichkeit beim Unterlassen der Berichtspflicht den kirchlichen Dienstvorgesetzten anzusprechen und eine Geldbuße bis zu € 2.500,00 zu verhängen und anzuordnen und den Verfahrensbeteiligten im Amtsblatt zu benennen.

- Voraussetzung für eine Vollstreckung ist jedoch, dass ein Beteiligter zu einer Leistung verurteilt worden ist.
- Insofern ist bereits bei der Klageerhebung immer darauf zu achten, dass man versucht, eine Leistungsklage zu formulieren, wobei die Leistung auch eine Unterlassung sein kann.
- Nicht ausreichend wäre jedoch allein die Feststellung. Die Feststellung kann ich nach § 53 KAGO nicht vollstrecken.
- Die Vollstreckung obliegt dem Gericht, Vollstreckungsmaßnahmen sind extrem selten.
- Neben den Möglichkeiten das kirchliche Arbeitsgericht anzurufen, welches grundsätzlich nur über kirchengesetzliche Normen nicht über individuelle bzw. individualrechtliche Fragestellungen urteilen kann und auch Fragestellungen individualarbeitsrechtlicher Natur nicht an die staatlichen Arbeitsgerichte verweisen kann, hat es auch keine Möglichkeit ein Normenkontrollverfahren einzuleiten.

- Das kirchliche Arbeitsgericht darf aber, sollten Normen, die vom Bischof erlassen worden sind, nicht in Übereinstimmung mit anderen kirchlichen Normen stehen, eine gerichtliche Abwägung vornehmen. Hier kann das kirchliche Arbeitsgericht verbindlich entscheiden.

## IV. Aufsichtsrechtliche Begleitung

- Sowie man im Rahmen der Vollstreckung sich an den Dienstvorsetzten wenden kann, besteht diese Möglichkeit grundsätzlich immer. Hier gibt es keinen Verfahrensweg. Dies kann ggfls. auch lediglich eine Möglichkeit der Androhung sein, genauso wie man sich an andere kirchliche Stellen wenden kann, die im konkreten Fall ggfls. einen Bezug zur Thematik haben, z.B. an die Aufsichtsbehörde des kirchlichen Datenschutzes oder staatlicherseits z.B. an die Gewerbeaufsicht, wenn es um Verletzung, z.B. arbeitszeitrechtlicher Vorgaben geht.