

Novelle der Rahmen-MAVO – Aktueller Stand

Im Mai vergangenen Jahres konstituierte sich die Ad hoc-Arbeitsgruppe zur Novellierung der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO).

Die Arbeitsgruppe befasst sich derzeit mit der Erarbeitung eines ersten Regelungsentwurfs für eine umfassend reformierte Rahmen-MAVO. Anders als bei vorangegangenen Überarbeitungen der Rahmen-MAVO handelt es sich diesmal um eine umfassende Überarbeitung ohne thematische Beschränkung.

Was hat die Arbeitsgruppe bisher erarbeitet?

Die Arbeitsgruppe hat bis Sommer dieses Jahres die ihr vorliegenden Vorschläge in einem ersten Durchlauf umfassend erörtert. In vielen Bereichen konnte bereits Einigkeit erzielt werden, während in einigen Punkten noch Klärungsbedarf besteht. Die offenen Punkte werden derzeit im Rahmen einer zweiten Bearbeitungsrunde von der Arbeitsgruppe behandelt. Der aktuelle Arbeitsstand versteht sich vorbehaltlich einer abschließenden Gesamteinigung und der weiteren Einbindung relevanter Gremien.

Bei den bisherigen Beratungen wurden die Regelungen zur wirtschaftlichen Mitbestimmung auf Einrichtungsebene von der Arbeitsgruppe ausgeklammert. Auch das Thema Unternehmensmitbestimmung wurde bislang nicht diskutiert.

Die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Anpassungen der Rahmen-MAVO betreffen unterschiedliche Bereiche des Regelwerks. So soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Arbeit der Mitarbeitervertretung (MAV) verstärkt zu digitalisieren. Das betrifft die Sitzungen der MAV, aber auch Mitarbeiterversammlungen. Auch soll die Zusammenarbeit zwischen Dienstgebern und MAV vereinfacht werden, etwa durch erleichterte Formerfordernisse. Die Bildung von Mitarbeitervertretungen soll stärker unterstützt werden. Die Arbeitsgruppe spricht sich dafür aus, den Zugang zum aktiven und passiven Wahlrecht zur MAV insgesamt zu erleichtern. Aus den Erfahrungen der Vergangenheit heraus sollen auch Klarstellungen in die Rahmen-MAVO aufgenommen werden, etwa welcher Personenkreis unter den Begriff „leitende Mitarbeitende“ fällt oder welche Personen vom passiven Wahlrecht ausgenommen werden. Änderungen sind auch mit Blick auf die Ausgestaltung der Regelungen zur Gesamtmitarbeitervertretung und zur erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung geplant. Diskutiert wird auch die Ausgestaltung der Mitwirkungstatbestände. Die anvisierten Änderungen beziehen sich zum einen auf die Ausweitung der Kataloge der Mitwirkungstatbestände und zum anderen auf die geltenden Fristenregelungen zur Stellungnahme der MAV. Zudem werden Angleichungen mit Blick auf die novellierte Grundordnung des kirchlichen Dienstes vorgenommen, wodurch etwa die bisherige Soll-Regelung zum Erfordernis der Katholizität des/der Vorsitzenden der MAV entfallen soll.

Die aktuell angedachten Änderungen lassen sich im Einzelnen der beigefügten **Anlage** entnehmen.

Wie geht es weiter?

Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung über das Zustandekommen arbeitsrechtlicher Regelungen auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz“. Nachdem die Arbeitsgruppe einen ersten Regelungsentwurf vorgelegt hat, folgt ein breites Anhörungsverfahren. Angehört werden neben jedem Diözesanbischof, die Personalwesenkommission (PWK) des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD), der Arbeitsrechtsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARA), die arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne von Artikel 7 Abs. 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, der Deutsche Caritasverband (DCV), die Deutsche Ordensobernkonzferenz (DOK), die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) und die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU).

Basierend auf den Stellungnahmen erarbeitet die Arbeitsgruppe einen zweiten (konsolidierten) Regelungsentwurf. Hierauf folgt die weitere Gremienbeteiligung bis hin zur Verabschiedung durch Verbandsrat und Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

Wann die Arbeitsgruppe einen ersten Regelungsentwurf vorlegen wird, ist derzeit noch nicht absehbar. Dies hängt auch von der Frage ab, ob sich die Arbeitsgruppe zur Rahmen-MAVO-Novellierung auch mit der Frage des Ob und des Wie der Einführung einer Unternehmensmitbestimmung befassen wird oder hierfür eine separate Arbeitsgruppe eingerichtet wird.

Welche Gremien/ Institutionen sind in der Arbeitsgruppe vertreten?

Der Arbeitsgruppe gehören Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite des Arbeitsrechtsausschusses bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, der Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands, der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen, des Deutschen Caritasverbandes und der Deutschen Ordensobernkonzferenz an. Die Geschäftsführung übernimmt der VDD.

Wie verhält es sich mit den Vorschriften zur wirtschaftlichen Mitbestimmung auf Einrichtungsebene und der Einführung einer Unternehmensmitbestimmung?

Bisher hat die Arbeitsgruppe die Vorschriften zur wirtschaftlichen Mitbestimmung auf Einrichtungsebene (etwa §§ 27a ff. Rahmen-MAVO) ausgeklammert. Gleiches gilt für den Austausch zur Einführung einer Unternehmensmitbestimmung. Ob sich die Arbeitsgruppe ebenfalls der Thematik der Unternehmensmitbestimmung widmen wird, obliegt der Entscheidung des Verbandsrats, die voraussichtlich im Dezember 2024 getroffen wird.

Der Arbeitsrechtsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission hatte eine Gesetzesinitiative eingebracht zur Schaffung einer gesonderten Arbeitsgruppe zum Thema Unternehmensmitbestimmung. Die Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst (der Erläuterungstext zur neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes) enthalten einen Prüfauftrag zum Ob und ggf. Wie einer Unternehmensmitbestimmung im kirchlichen Bereich.

Wie kam es zur Novellierung der Rahmen-MAVO?

Die Novellierung der Rahmen-MAVO geht auf eine Ende 2022 eingebrachte Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) zurück. Der Verbandsrat befürwortete die Initiative und beauftragte die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) mit der Errichtung einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe. Die Überarbeitung erfolgt maßgeblich auf Basis der Anmerkungen und Änderungsvorschläge der BAG-MAV und der Dienstgeberseite des ARA.

Anlage: Von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene Änderungen:

Bei den folgenden Arbeitsergebnissen der Arbeitsgruppe (AG) handelt es sich um einen **Zwischenstand**. Alle vorgeschlagenen Änderungen stehen unter dem Vorbehalt einer Gesamteinigung nach Abschluss der Überarbeitung des gesamten Regelwerks in der AG. Bitte beachten Sie, dass es sich bei den untenstehenden Änderungsvorschlägen noch nicht um den abschließenden Regelungsvorschlag der AG handelt. Sobald die AG ihre Arbeiten abgeschlossen hat, wird dieser Regelungsvorschlag vorgelegt und es folgt ein breit angelegtes Anhörungsverfahren (siehe hierzu bereits oben). Im Folgenden werden die wesentlichen bisher anvisierten Änderungen vorgestellt. Da die AG die Formulierungen der Normen noch nicht finalisiert hat, werden die Änderungen stichpunktartig inhaltlich beschrieben:

- **Stärkung der einheitlichen Geltung der Rahmen-MAVO**
 - Für mehr- und überdiözesane Rechtsträger soll die Möglichkeit entfallen, eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) eigens für den Rechtsträger zu erlassen.

- **Deutliche Unterstützung zur Bildung von Mitarbeitervertretungen**
 - Die Bildung **gemeinsamer Mitarbeitervertretungen** mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger soll auch dann möglich sein, wenn in einzelnen Einrichtungen die Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung (MAV) mangels erforderlicher Zahl der Wahlberechtigten nicht vorliegen.
 - Besteht in der Einrichtung keine MAV und kommt die Bildung des Wahlausschusses nicht zustande, soll der Dienstgeber angehalten werden, bereits nach sechs Monaten (bisher zwölf Monate) erneut eine **Mitarbeiterversammlung** zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen, wenn mindestens ein Zehntel der Wahlberechtigten sich hierfür ausspricht. Zudem hat der Dienstgeber einmal jährlich in geeigneter Form auf die Möglichkeit zur Bildung einer MAV hinzuweisen.

- **Mehr Klarheit, welche Mitarbeitenden in leitender Stellung den Dienstgeber vertreten**
 - In der Praxis gab es immer wieder Unklarheiten, bei welchen Personen es sich um Mitarbeitende in leitender Stellung handelt, die den Dienstgeber vertreten können. Die AG schlägt daher eine Klarstellung vor, wonach die Beauftragung von Mitarbeitenden in leitender Stellung der MAV durch den Dienstgeber in Textform mitzuteilen ist. Gleiches gilt für einen Wechsel, der ebenfalls kurz zu begründen ist.

- **Mitarbeiterbegriff**
 - Teilweise bestand in der Praxis Unsicherheit, wer vom Mitarbeiterbegriff ausgenommen wird. Das galt insbesondere für die Gruppe der „sonstigen Mitarbeiter/innen in leitender Stellung“. Hier schlägt die AG eine Klarstellung vor, wonach diejenigen erfasst sind, die regelmäßig und nicht nur in Einzelfällen sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den

Bestand und die Entwicklung der Einrichtung von Bedeutung sind, wenn sie dabei ihre Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen. Die diesbezügliche Entscheidung des Dienstgebers bedarf der Zustimmung der MAV, die auf eine Rechtsmissbrauchskontrolle beschränkt ist (bisher Anhörungs- und Mitberatungsrecht).

- **Regelungen zu gemeinsamen Sitzungen**

- Gemeinsame Sitzungen von Dienstgeber und MAV sind nach Ansicht der AG eine wichtige Austauschplattform. Die Mitglieder haben sich darauf verständigt, dass gemeinsame Sitzungen mindestens einmal jährlich in Präsenz in Anwesenheit der vertretungsberechtigten Organe des Dienstgebers bzw. der von ihm bestellten Leitung stattfinden. Darüber hinaus kann die gemeinsame Sitzung im gegenseitigen Einvernehmen auch mittels einer Videokonferenz durchgeführt werden.
- Auch die über die gemeinsamen Sitzungen hinaus gehenden Gespräche zwischen Dienstgeber und MAV können im gegenseitigen Einvernehmen mittels Videokonferenz stattfinden.
- An den gemeinsamen Sitzungen und Gesprächen mit dem Dienstgeber sollen auch die Sprecher/innen der Jugendlichen und Auszubildenden teilnehmen können.

- **Größe kleiner Mitarbeitervertretungen**

- Die AG erwägt eine Anpassung der Größe der MAV insbesondere in kleineren Einrichtungen. In Einrichtungen mit 11 bis 15 Wahlberechtigten soll die Mitarbeitervertretung aus zwei Mitgliedern bestehen. Bei Einrichtungen mit fünf bis zehn Wahlberechtigten bleibt es wie bisher bei einem Mitglied.

- **Beschränkungen des aktiven Wahlrechts entfallen**

- Für das aktive Wahlrecht soll die Mindestzugehörigkeit zur Einrichtung (bisher sechs Monate ohne Unterbrechung Tätigkeit in einer Einrichtung desselben Dienstgebers) gestrichen werden.
- Auch weitere Beschränkungen sollen entfallen, wie etwa der Ausschluss vom aktiven Wahlrecht, wenn für die zur Besorgung aller Angelegenheiten der betreffenden Mitarbeitenden ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist. Auch Personen, die am Wahltag für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, werden nun nicht automatisch vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen. Vielmehr soll künftig darauf abgestellt werden, dass die Person unwiderruflich freigestellt ist und somit nicht mehr in die Einrichtung zurückkehren wird. Der Ausschluss gilt auch weiterhin für diejenigen, die sich am Wahltag in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden.

- **Zugang zum passiven Wahlrecht**

- Für die Wählbarkeit soll nach Vorschlag der AG nun eine Einrichtungszugehörigkeit von sechs Monaten ausreichen (bisher ein Jahr).
- Unklarheiten gab es in der praktischen Anwendung immer wieder bei der Frage, welcher Personenkreis vom passiven Wahlrecht ausgenommen wird. Hier soll eine Klarstellung in Anlehnung an die Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs aufgenommen werden. Demnach sind Mitarbeitende nicht wählbar, die einen selbstständigen Einrichtungsteil leiten, und wenn sie Personalentscheidungen maßgeblich initiieren sowie inhaltlich entscheidend mitprägen und mitgestalten.

- **Vereinfachtes Wahlverfahren**

- Die Möglichkeit der Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens soll auf Einrichtungen mit bis zu 50 Wahlberechtigten ausgeweitet werden.

- **Eintritt von Ersatzmitgliedern**

- Die Mitglieder schlagen eine Regelung für den Eintritt von Ersatzmitgliedern im Fall der kurzfristigen Verhinderung vor. Kann ein Mitglied der MAV kurzfristig nicht an einer Sitzung teilnehmen, soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem/der Vorsitzenden der MAV mitteilen. In diesem Fall hat der/die Vorsitzende das nächstberechtigte Ersatzmitglied zu laden, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der MAV erforderlich ist.

- **Streichung des Erfordernisses der Katholizität**

- Bisher sieht die Rahmen-MAVO vor, dass der/die MAV-Vorsitzende katholisch sein „soll“. Die Mitglieder sprechen sich für eine Streichung dieses Erfordernisses aus.
- Das gilt auch für Mitglieder der Einigungsstelle. Auch hier soll das Erfordernis der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche gestrichen werden.

- **Digitalisierung der MAV-Arbeit**

- Sitzungen der MAV finden auch weiterhin in Präsenz statt. Abweichend hiervon kann die Teilnahme an einer Sitzung mittels Videokonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Näheres, insbesondere das erforderliche Quorum, soll die MAV im Rahmen einer Geschäftsordnung regeln können. Auch „hybride“ Sitzungen (ein Teil digital zugeschaltet, ein Teil nimmt in Präsenz teil) sollen ermöglicht werden.
- An vielen Stellen wird vorgeschlagen, das Schriftform- durch Textformerfordernis zu ersetzen, um die MAV-Arbeit und die Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber zu erleichtern.

- Es soll die Möglichkeit aufgenommen werden, digitale MAV-Wahlen durchzuführen. Das Nähere regelt eine jeweils zu schaffende diözesane Wahlordnung für die digitale MAV-Wahl.
- **Regelungen zu Mitarbeiterversammlungen**
 - Geplant ist eine Regelung, wonach jährlich bis zu zwei Mitarbeiterversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden. Aus besonderen Gründen soll die MAV bis zu einer weiteren Mitarbeiterversammlung im Kalenderjahr durchführen können.
 - Ferner soll ermöglicht werden, dass Mitarbeiterversammlungen unter bestimmten Umständen auch mittels Videokonferenz durchgeführt werden können, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Mitarbeiterversammlung keine Kenntnis nehmen können. Auch die Teilnahme einzelner Mitarbeitenden mittels Videokonferenz kann unter diesen Umständen möglich sein. Auf Verlangen eines Drittels der Wahlberechtigten hat die Mitarbeiterversammlung in Präsenz stattzufinden.
 - Bei spezifischem Bedarf kann die MAV zur Beratung sachkundige Personen zur Mitarbeiterversammlung hinzuziehen.
- **Gesamtmitarbeitervertretungen**
 - Für die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen soll das Antragsfordernis von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen bzw. mehr als der Hälfte der Wahlberechtigten entfallen. Die AG erwägt, dass wenn bei einem Dienstgeber mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden ist.
 - Die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung neben einer Gesamtmitarbeitervertretung ist optional möglich.
 - Weitere Regelungen zur Ausgestaltung der Gremien werden noch diskutiert.
- **Kompetenzen der Diözesanen-Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV)**
 - Die DiAG-MAV soll beratend bei der Neubildung von Mitarbeitervertretungen tätig werden können.
 - Ferner soll der DiAG-MAV ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht bei geplanten diözesanen Abweichungen von der Rahmen-MAVO und geplanten Änderungen der bestehenden diözesanen MAVO zukommen.
- **Hinzuziehung eines Mitglieds der MAV bei Mitarbeitergesprächen**
 - Ergänzend zum bisherigen Katalog soll die Möglichkeit eröffnet werden, dass auf Verlangen des betroffenen Mitarbeitenden ein Mitglied der MAV bei einem Gespräch teilnimmt bei folgenden Angelegenheiten: zur Abordnung von mehr als drei Monaten,

bei Versetzung an eine andere Einrichtung, bei Versetzung an eine andere Dienststelle derselben Einrichtung, sofern damit ein Ortswechsel verbunden ist, und bei Zuweisung oder bei Personalgestaltung an einen anderen Rechtsträger.

- **Einrichtungsinterne Ausschreibungen**

- Die MAV soll verlangen können, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, in der Regel vor ihrer Besetzung innerhalb der Einrichtung ausgeschrieben werden.

- **Beschwerderecht für Mitarbeitende**

- Es soll ein Beschwerderecht für Mitarbeitende explizit normiert werden.

- **Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit**

- Es soll eine explizite Regelung zum Datenschutz aufgenommen werden.

- **Ergänzung des Informationsrechts**

- Das Informationsrecht der MAV soll ausgeweitet werden. So soll die MAV künftig auch über das Erfordernis der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche als Anforderung für eine Stellenbesetzung, für Stellenbewertungen, für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und über das Ausscheiden von Mitarbeitenden aus der Einrichtung informiert werden.

- **Fristverlängerung bei Einbeziehung der MAV**

- Für das Anhörungs- und Mitberatungsrecht der MAV ist die Möglichkeit der Verlängerung der Frist um eine weitere Woche vorgesehen, soweit der Dienstgeber keine dringenden betrieblichen Gründe anführen kann, die dem entgegenstehen. Das gilt nicht für das Anhörungs- und Mitberatungsrecht der MAV bei der außerordentlichen Kündigung.
- Auch für das Zustimmungsrecht der MAV soll geregelt werden, dass die Frist zur Zustimmung um bis zu zwei Wochen verlängert werden kann, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. Die Möglichkeit der Fristverkürzung in eilbedürftigen Fällen auf drei Tage, bei Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe bleibt erhalten.

- **Zustimmung der MAV bei Einstellung**

- Die MAV soll über den bisherigen Katalog hinaus die Möglichkeit haben, ihre Zustimmung zur Einstellung zu verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Einstellung in der Einrichtung beschäftigte

Mitarbeitende gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

- **Änderungen des Katalogs des Zustimmungsrechts der MAV**

- Fragen der Ordnung der Einrichtung und das Verhalten der Mitarbeitenden betreffend sollen nach Vorschlag der AG einem Zustimmungserfordernis der MAV unterliegen (bisher Anhörungs- und Mitberatungsrecht).
- Die Fassung von Richtlinien zur Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeitende vorgesehen sind, soll einem Zustimmungsrecht der MAV unterliegen.
- Gleiches gilt nach Vorschlag der AG für Richtlinien zur Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung und Richtlinien für deren Gewährung.
- Auch die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden soll künftig der Zustimmung der MAV unterliegen.
- Die Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen ist ebenfalls zustimmungsbedürftig nach Vorschlag der AG.
- Ebenso soll die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III, der Zustimmung der MAV unterliegen.
- Entsprechend würde sich die Zuständigkeit der Einigungsstelle erweitern.

- **Reaktion des Dienstgebers auf Anträge und Vorschläge der MAV**

- Für das Antragsrecht schlägt die AG vor, dass der Dienstgeber innerhalb von drei Wochen einen Hinweis zum Sachstand des Antrags der MAV geben soll. Eine gemeinsame Sitzung zwischen Dienstgeber und MAV ist innerhalb von vier Wochen nach Ablehnung des Antrags der MAV zu terminieren. Eine endgültige Verweigerung des Antrags ist innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der gemeinsamen Sitzung durch den Dienstgeber mitzuteilen.
- Auch auf Vorschläge der MAV soll der Dienstgeber zeitnah eine Rückmeldung abgeben.

- **Regelungsabrede als Instrument neben der Dienstvereinbarung**

- Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Dienstgeber und MAV eine schuldrechtliche Vereinbarung treffen, die beide Parteien bindet.
- Die möglichen Inhalte einer Dienstvereinbarung sollen korrespondierend zur Erweiterung des Zustimmungsrechts ebenfalls ergänzt werden.

- **Insbesondere bei folgenden Punkten sind die Beratungen der AG noch nicht abgeschlossen:**
 - Antrags-/ Anzeigerfordernis für die pauschalierte Freistellung von Mitgliedern der MAV
 - Umfang und Ausgestaltung des Schulungsanspruchs
 - Ausgestaltung der Regelung zur Kostenerstattung
 - Ausgestaltung der Regelungen zur Gesamt- und erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung
 - Beschwerderecht der MAV
 - Sonderregelungen für pastorales Personal
 - Weitere Änderung bzw. Erweiterung der Kataloge der Mitwirkungsrechte der MAV
 - Aufnahme eines Weiterbeschäftigungsanspruchs im Falle des Widerspruchs der MAV gegen eine ordentliche Kündigung