

Verfahren nach § 29 MAVO – Anhörung und Mitberatung

Die MAVO gibt der Mitarbeitervertretung (MAV) in bestimmten Angelegenheiten ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht. Das heißt, der Dienstgeber muss die MAV beteiligen, wenn er Angelegenheiten des § 29 Abs. 1 Nr. 1-20 MAVO regeln will. Er hat die MAV zu unterrichten und anzuhören. Ist die MAV mit der geplanten Maßnahme nicht einverstanden, muss sich der Dienstgeber mit ihr beraten. Letztendlich darf er die Maßnahme auch ohne Einverständnis der MAV durchführen. Voraussetzung dafür ist aber, dass er das Verfahren nach § 29 MAVO einhält.

Ablauf des Verfahrens:

1. Der Dienstgeber **unterrichtet** die MAV rechtzeitig und umfassend über eine beabsichtigte Maßnahme aus dem Katalog des § 29 Abs. 1 Nr. 1-20 MAVO und fordert die MAV zu einer **Stellungnahme** auf, § 29 Abs. 2 MAVO. Empfehlung: Schriftform.
2. Die MAV hat drei Reaktionsmöglichkeiten: Sie sagt ja, nein oder sie schweigt. Stimmt die MAV der geplanten Maßnahme zu oder äußert sie sich innerhalb der Wochenfrist nicht, so kann der Dienstgeber die Maßnahme durchführen, § 29 Abs. 3 Satz 1 MAVO. In diesem Fall ist das Verfahren nach § 29 MAVO beendet.
3. Info zur Frist: Die **Erklärungsfrist** beträgt eine Woche¹. Die MAV kann eine Fristverlängerung um eine weitere Woche beantragen, § 29 Abs. 3 Satz 2 MAVO. Die Erklärungsfrist beginnt aber nur zu laufen, wenn die MAV vom Dienstgeber rechtzeitig und vollständig unterrichtet worden ist. Voraussetzung: Die MAV muss beim Dienstgeber reklamieren, dass sie zu spät oder nicht vollständig unterrichtet worden ist. „Vollständig“ bedeutet, dass der Dienstgeber der MAV alle Informationen geben muss, die sie für ihre Entscheidung braucht.
4. Stimmt die MAV der Maßnahme nicht zu, indem sie Einwendungen erhebt, so muss der Dienstgeber die MAV zu einer **gemeinsamen Sitzung** einladen, § 29

¹ Für Sonderververtretungen nach § 1a Abs. 5 MAVO (Pastoral- und Gemeindefereferenten, Religionslehrer) verdoppelt sich die Wochenfrist, § 56a MAVO.

Abs. 3 Satz 3 MAVO. Ziel soll eine Verständigung in der betreffenden Angelegenheit sein.

5. Wird eine Verständigung erzielt, kann der Dienstgeber die Maßnahme durchführen und das Verfahren nach § 29 MAVO ist beendet.
6. Werden sich Dienstgeber und MAV nicht einig, so hat der Dienstgeber zwei Reaktionsmöglichkeiten: Er kann auf die geplante Maßnahme verzichten oder er hält weiterhin an der Maßnahme fest. Will er die Maßnahme trotz der MAV-Einwendungen durchführen, so muss er dies der MAV **schriftlich** mitteilen, § 29 Abs. 4 MAVO.
7. Der Dienstgeber hat das **Letztentscheidungsrecht**. Das heißt, er darf die Maßnahme, zu der er die MAV angehört und sich mit ihr beraten hat, durchführen, obwohl die MAV mit der Maßnahme nicht einverstanden ist. Die MAV kann weder durch die Anrufung der Einigungsstelle noch durch Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes verhindern, dass der Dienstgeber die geplante Maßnahme umsetzt. Die MAV kann aber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, wenn sie vom Dienstgeber gar nicht, nicht rechtzeitig oder nicht umfassend genug unterrichtet worden ist (Rechtsstreitigkeit, § 2 Abs. 2 KAGO). **Verletzt der Dienstgeber seine nach § 29 MAVO bestehenden Unterrichts- Anhörungs- und Mitberatungspflichten oder hält er das Beteiligungsverfahren nicht ein, so kann er sich nicht auf sein Letztentscheidungsrecht berufen.**² Der Inhalt der Maßnahme wird nicht überprüft. Es wird aber geprüft, ob der Dienstgeber die einzelnen Verfahrensschritte eingehalten und die MAV zur geplanten Maßnahme angehört hat. **Der Dienstgeber darf die Maßnahme nicht in einer anderen Form durchführen, als die Unterrichtung der MAV erfolgte.**³
8. In Eilfällen kann der Dienstgeber vorläufige Regelungen treffen, § 29 Abs. 5 MAVO. Er hat die MAV darüber unverzüglich zu informieren.

Ergebnis:

Der Dienstgeber muss die MAV nur unterrichten und anhören und sich ggf. mit ihr beraten, wenn es sich um eine Angelegenheit des § 29 Abs. 1 Nr. 1-20 MAVO handelt. Der Katalog des § 29 Abs. 1 MAVO ist abschließend und nicht erweiterbar. Die MAV kann aber die Maßnahme bzw. Entscheidung des Dienstgebers nicht verhindern. Sie hat nur einen Anspruch darauf, dass der Dienstgeber das Verfahren nach § 29 MAVO einhält. Sowohl MAV als auch Dienstgeber können das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, wenn ein Verfahrensverstoß vorliegt, §§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2 a) KAGO.

² Bleistein/Thiel § 29 RN 105 und 106

³ Bleistein/Thiel § 29 RN 105



Schaubild zum Verfahren nach § 29 MAVO

Anhörung und Mitberatung

