



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
in der Diözese Eichstätt – Bereich A
Luitpoldstraße 2
85072 Eichstätt
Tel. 08421 50-614
E-Mail: diag-mav-a@bistum-eichstaett.de
Homepage:
<https://diag-mav-a.bistum-eichstaett.de>

Fristen in der MAV-Arbeit

Die Beachtung von Fristen ist in vielen Lebensbereichen ein oft lästiges, aber unvermeidliches Erfordernis. Die MAV-Arbeit bildet hiervon keine Ausnahme. Die Fristen, die sich aus der MAVO ergeben, sind keine unverbindlichen Vorschläge, sondern zwingende Vorschriften.

Generell gilt für Fristen: **Für die Berechnung der Fristen gilt § 187 Abs. 1 BGB:** Der Tag, an dem die ordnungsgemäße Unterrichtung erfolgt, wird bei der Berechnung der Frist nicht mitgezählt.

Fällt das Ende der Frist auf einen Sonnabend, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, verlängert sich die Frist auf den nächstfolgenden Werktag (**§ 193 BGB**). Die Frist berechnet sich nach Kalendertagen, nicht nach Werk- oder Arbeitstagen. Die Frist beginnt jedoch grundsätzlich erst zu laufen, wenn die MAV ordnungsgemäß und vollständig unterrichtet wurde. Weiterhin ist zu beachten, dass für die Fristwahrung der Zugang beim Dienstgeber maßgeblich ist.

Im Folgenden sind einige der wichtigsten zu beachtenden Fristen für MAV-Mitglieder dargestellt.

Die Wochenfrist bei der Anhörung und Mitberatung gem. § 29 Abs. 3 MAVO
Gewisse Entscheidungen und Maßnahmen darf der Dienstgeber nicht ohne vorherige Anhörung und Mitberatung der MAV treffen. In welchen Bereichen dieses Mitberatungsrecht der MAV besteht, entnehmen Sie bitte § 29 Abs. 1 MAVO. Will der Dienstgeber eine solche Entscheidung treffen, muss er die MAV dazu vorher anhören und muss folglich der MAV eine entsprechende Mitteilung machen, vgl. § 29 Abs. 2 MAVO.

Will die MAV gegen die Entscheidung oder Maßnahme Einwände erheben, muss sie dieses binnen einer Woche nach der Benachrichtigung durch den Dienstgeber tun, andernfalls gilt die Entscheidung als nicht beanstandet

Die Wochenfrist bei der Anhörung und Mitberatung bei ordentlichen Kündigung gem. § 30 MAVO

Die Mitarbeitervertretung ist von jeder Kündigungsabsicht des Dienstgebers zu informieren und hat bei der ordentlichen Kündigung ein Recht zur Anhörung und Mitberatung, vgl. § 30 MAVO. Dieses Recht ist besonders wichtig, weil eine ohne Einhaltung des Verfahrens gem. § 30 Abs. 1 und 2 MAVO ausgesprochene Kündigung gem. § 30 Abs. 5 MAVO unwirksam ist.

Aber auch hier gilt: Erhebt die MAV nicht binnen einer Woche nach Erhalt des Schreibens des Dienstgebers Einwendungen, gilt die Kündigung als unbeanstandet. Zu beachten ist ferner, dass dieses ganze Verfahren sowohl auf Dienstgeber-, als auch auf MAV-Seite schriftlich erfolgen muss.

Die Dreitagesfrist bei der außerordentlichen Kündigung gem. § 31 MAVO

Das gleiche wie bei der Anhörung und Mitberatung bei einer ordentlichen Kündigung gilt auch für die außerordentliche Kündigung gem. § 31 MAVO. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die MAV binnen drei Tagen schriftlich Stellung nehmen muss und der Dienstgeber diese ohnehin kurze Frist in begründeten Fällen sogar auf 48 Stunden verkürzen kann. Diese äußerst kurze Frist ergibt sich daraus, dass auch der Dienstgeber gem. § 626 Abs. 2 S. 1 BGB im Falle einer außerordentlichen Kündigung binnen zwei Wochen reagieren muss, und die Anhörung der MAV diese Frist nicht verlängert.

Die Wochenfrist und die Dreitagesfrist bei Zustimmungsangelegenheiten gem. §§ 33ff MAVO

Neben den Angelegenheiten, in denen die MAV „nur“ ein Recht zur Anhörung und Mitberatung hat, gibt es auch Bereiche, in denen die MAV ein echtes Zustimmungsrecht hat. In diesen Fällen darf der Dienstgeber die beabsichtigte Entscheidung oder Maßnahme nicht ohne die Zustimmung der MAV treffen.

Bezüglich des Vorgehens und der damit zusammenhängenden Fristen ändert sich jedoch nicht viel: Der Dienstgeber muss die MAV ordnungsgemäß und vollständig

unterrichten und die Zustimmung beantragen. Reagiert die MAV binnen einer Woche nicht, gilt die Zustimmung auch hier als erteilt, vgl. § 33 Abs. 2 MAVO.

Wenn der Dienstgeber die Entscheidung für eilbedürftig hält, kann er **die Frist unter Angabe der Gründe sogar auf drei Tage** und im Fall der Einstellung und Anstellung **auf nur 24 Stunden** verkürzen, § 33 Abs. 2 S. 4 MAVO. Dieses darf der Dienstgeber also nicht beliebig tun. Er muss die die Fristverkürzung in jedem Fall begründen und die Gründe sind im Streitfall gerichtlich überprüfbar. Eine Fristverkürzung in den Fällen des § 1a Abs. 2 ist ausgeschlossen.

Zu beachten ist bei dem Prozess des Antrags auf Zustimmung des Dienstgebers noch folgendes: Verweigert die MAV die Zustimmung und will der Dienstgeber gleichwohl an der Maßnahme festhalten, so muss er die MAV zu einem Termin zur Verhandlung über die Sache einladen. Die MAV muss sich **binnen drei Tagen** nach Abschluss der Verhandlung von sich aus dazu äußern, ob sie ihre Einwände gegen die Maßnahme aufrecht erhält – andernfalls gilt die Zustimmung wiederum als erteilt, § 33 Abs. 3 S. 4 MAVO. Selbst, wenn die MAV bereits im Termin selbst mitgeteilt hat, dass sie die Zustimmung nicht erteilt, ist die erneute Mitteilung an den Dienstgeber **nach dem Termin**, dass die Zustimmung nicht erteilt wird, **nicht grundsätzlich entbehrlich**.

Fristverlängerungen

Die o.g. Vorschriften enthalten in §§ 29 Abs. 3 S. 2 und 33 Abs. 2 S. 3 MAVO die **Möglichkeit zur Fristverlängerung um jeweils eine Woche**. Diese Fristverlängerung muss jedoch nicht nur von der MAV ausdrücklich beantragt, sondern auch vom Dienstgeber bewilligt werden. Der Dienstgeber kann diese Fristverlängerungsbewilligung zwar nicht mutwillig grundlos verweigern, doch wird es im Einzelfall äußerst schwierig sein zu beweisen, dass die Verweigerung einer Fristverlängerung durch den Dienstgeber willkürlich und darum unzulässig war. Insofern kann sich eine MAV nicht darauf verlassen, dass der Dienstgeber die Fristverlängerung bewilligen wird.

Wichtig ist auch zu wissen, dass selbst in dem Fall, dass Dienstgeber und MAV sich darüber einig sind, dass die Fristen verlängert werden, es trotzdem rechtlich nicht zulässig ist, die Fristen über das gesetzlich zulässige Maß hinaus auszudehnen. Also: Selbst wenn der Dienstgeber bei der MAV z.B. die Genehmigung eines bestimmten Dienstplans oder die Zustimmung zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters beantragt

und in diesem Antrag sogar ausdrücklich eine Frist zur Beantwortung von drei Wochen lässt: sobald die Wochen- oder allerspätestens die verlängerte Zwei-Wochen-Frist verstrichen ist, gilt Ihre Zustimmung als erteilt. Man könnte dann allenfalls noch mit dem Bruch der vertrauensvollen Zusammenarbeit argumentieren, um die geplante Maßnahme zu verhindern, aber dieses wird äußerst schwierig.

Zusammenfassend sei den MAVen dringend ans Herz gelegt, Fristen ernst zu nehmen und zu beachten. Da Schweigen in vielen Fällen als Zustimmung gewertet werden kann, ist dieses von zentraler Bedeutung für die Wahrung der MAV-Rechte.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre **DiAG-MAV-A** im Bistum Eichstätt