

## MAV-Beteiligung bei der Einstellung von Mitarbeiter/innen

Der Dienstgeber kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) einstellen oder anstellen, **§ 34 MAVO**. Sinn und Zweck der Vorschrift ist, dass die MAV frühzeitig an personellen Maßnahmen beteiligt wird, die die Zusammensetzung der kirchlichen Dienstgemeinschaft betreffen.

Stimmt die MAV der geplanten Einstellung oder Anstellung nicht zu, darf der Dienstgeber die Bewerberin bzw. den Bewerber nur einstellen/anstellen, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung ersetzt.

### Grundsatz – Zustimmung erforderlich bei:

- Einstellung oder Anstellung
- von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern (§ 3 MAVO).

### Ausnahme – Zustimmung nicht erforderlich bei:

1. Einstellung von Mitarbeiter/innen pastoraler Dienste oder religiöser Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen oder
2. Einstellung geringfügig beschäftigter Mitarbeiter/innen im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristige Beschäftigung: max. zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres) oder
3. Personen, die keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO sind, § 3 Abs. 2 MAVO.

Die MAV hat aber noch andere Beteiligungsrechte. Der Dienstgeber darf Mitarbeiter pastoraler Dienste und religiöser Unterweisung zwar ohne Zustimmung der MAV einstellen, aber bezüglich der Arbeitszeit und der Abordnung von mehr als drei Monaten oder Versetzung hat die MAV ein **Anhörungs- und Mitberatungsrecht**, § 29 Abs. 1 Nr. 2 und 10 MAVO.

Bei der Bestellung zu Mitarbeiter/innen in leitender Stellung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 und 4) hat die MAV ebenfalls ein **Anhörungs- und Mitberatungsrecht**, § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO.

## **Was bedeutet Einstellung und Anstellung?**

„**Einstellung**“ bedeutet Begründung eines befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses. Es kommt auf die Eingliederung in die Einrichtung an.  
„**Anstellung**“ bedeutet die Begründung eines Beamtenverhältnisses.

Eine Einstellung liegt vor, wenn Personen in die Einrichtung eingegliedert werden, um zusammen mit den in der Einrichtung schon beschäftigten Mitarbeiter/innen den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit, die vom Dienstgeber organisiert wird, zu verwirklichen<sup>1</sup>.

### **Der Begriff „Einstellungen“ umfasst beispielsweise:**

- Neueinstellungen
- Die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses
- Die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes
- Die Teilzeitbeschäftigung einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters während der Elternzeit
- Die Begründung von Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnissen (nicht Schülerpraktikanten)
- Die Übernahme eines in der Einrichtung beschäftigten Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, nach Abschluss der Ausbildung
- Die Versetzung in eine neue Dienststelle (für die MAV der aufnehmenden Einrichtung)
- Die Aufstockung der Teilzeitarbeit auf eine Vollbeschäftigung und die erhebliche Erweiterung des Volumens der arbeitsvertraglich regelmäßigen Arbeitszeit schon beschäftigter Mitarbeiter der Einrichtung über mehr als einen Monat<sup>2</sup>.

Begründung: Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts verlangen eine erneute Beteiligung der MAV, wenn sich die Umstände der Beschäftigung aufgrund einer neuen Vereinbarung grundlegend ändern.

- Die Beschäftigung von ABM-Kräften, Sozialhilfeempfängern nach § 19 Abs. 2 BSHG und die Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern<sup>3</sup>.

### **Keine Einstellung ist beispielsweise:**

- Die Umwandlung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis
- Die Wiederaufnahme eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (Beispiel: Eine Mitarbeiterin kommt aus der Elternzeit zurück)

---

<sup>1</sup> Bleistein/Thiel § 34 RN 25

<sup>2</sup> Bleistein/Thiel § 34 RN 26

<sup>3</sup> Bleistein/Thiel § 34 RN 32

- Die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden nach § 18 Abs. 4 MAVO (gesetzliche Weiterbeschäftigungspflicht).

### **Wer ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter?**

Der Begriff „Mitarbeiter/in“ ist in § 3 MAVO normiert. Kennzeichen sind die **unselbständige** und **weisungsgebundene** Beschäftigung. Wird „weisungsfreie“ Tätigkeit verrichtet, liegt freie Mitarbeit vor, die nicht mitbestimmungspflichtig ist.

### **Die Zustimmungsverweigerung nach § 34 Abs. 2 MAVO:**

Ist die MAV mit der Einstellung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers nicht einverstanden, kann sie ihre Zustimmung zur Einstellung nur verweigern, wenn ein Einwendungsgrund des § 34 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 MAVO vorliegt.

### **Die Zustimmungsverweigerung des § 34 Abs. 1 Nr. 1 MAVO:**

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Rechtsverordnung</li> <li>2. Verstoß gegen kircheneigene Ordnungen</li> <li>3. Verstoß gegen sonstiges geltendes Recht</li> </ol> |
|--|

Gegen ein **Gesetz oder eine Rechtsverordnung** wird verstoßen, wenn die Einstellung zwingendes staatliches Recht verletzt. Dazu zählen beispielsweise Verstöße gegen

- Beschäftigungsverbote für werdende Mütter, § 4 MuSchG
- die maximale werktägliche Arbeitszeit, § 3 ArbZG
- Beschäftigungsverbote für Jugendliche, §§ 22 ff und §§ 14-16 JArbSchG
- die Prüfpflicht Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Bewerbern zu besetzen, § 81 Abs. 1 Satz 7 SGB IX.

Zu den **kircheneigenen Ordnungen** zählen beispielsweise MAVO, KAGO, die KODA-Ordnungen, die kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen (AVVO, AVR-Caritas) und die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten gehören in die Risikosphäre des Dienstgebers und sind kein primärer Zustimmungsverweigerungsgrund für die MAV.

Verstöße gegen **sonstiges geltendes Recht** sind beispielsweise:

- Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen, § 27 Abs. 2 JArbSchG
- Behördliche Untersagung der Ausbildung, weil die persönliche oder fachliche Eignung nicht (mehr) vorliegt, §§ 27-33 BBiG, §§ 23, 24 HandwO.
- Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO.

### **Keine Einwendungsgründe i. S. d. § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO sind beispielsweise:**

- Bedenken der MAV gegen die Befristung des abgeschlossenen Arbeitsvertrages nach dem TzBfG oder die vereinbarte Teilzeitarbeit.

Begründung: Entscheidend ist nicht, ob eine einzelne Bedingung des Arbeitsvertrages – hier die Befristung – gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, sondern, ob die Einstellung selbst oder die Beschäftigung als solche gegen ein gesetzliches Verbot verstößt.<sup>4</sup> Falls die Befristung nach dem TzBfG unwirksam sein sollte, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor (§§ 16 Satz 1, 17 TzBfG). Es muss geklagt werden. Darauf kann die MAV die betreffende Mitarbeiterin/den Mitarbeiter hinweisen.

- Die Behauptung der MAV die vorgesehene Eingruppierung sei unrichtig
- Die nicht rechtzeitige Beteiligung der MAV bei der Einstellung

In diesem Fall beginnt die Erklärungsfrist für das Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO aber nicht zu laufen. Voraussetzung: Die MAV reklamiert beim Dienstgeber dass sie zu spät oder nicht umfassend unterrichtet worden ist.

- Bedenken gegen die Auswahlentscheidung des Dienstgebers.

### **Die Zustimmungsverweigerung des § 34 Abs. 1 Nr. 2 MAVO:**

Eine **nachhaltige und unzuträgliche Störung des Betriebsfriedens** durch den Bewerber kann nur geltend gemacht werden, wenn ein durch bestimmte Tatsachen begründeter Verdacht vorliegt. Gerüchte und Vermutungen genügen nicht. In der Praxis ist der Nachweis sehr schwierig.

Die Zustimmungsverweigerung der MAV setzt einen ordnungsgemäß gefassten **Beschluss der MAV** voraus. Die MAV muss die Einwendungen innerhalb der Frist des § 33 Abs. 2 MAVO unter Angabe der Gründe erheben. Die MAV kann Einwendungen jeder Art erheben. Aber **nur die in § 34 Abs. 2 MAVO ausschließlich genannten Einwendungsgründe verpflichten den Dienstgeber das Einigungsverfahren nach § 33 Abs. 3 MAVO einzuleiten.**<sup>5</sup>

### **Die Unterrichtungspflicht des Dienstgebers nach § 34 Abs. 3 MAVO:**

Der Dienstgeber hat die MAV vor jeder beabsichtigten Einstellung oder Anstellung umfassend **zu unterrichten**. Er hat die MAV mündlich oder schriftlich über die Person der/des Einstellenden, den voraussichtlichen Einstellungstermin, den Arbeitsplatz

<sup>4</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 34 RN 19; Bleistein/Thiel § 34 RN 59

<sup>5</sup> Bleistein/Thiel § 33 RN 48 und 49

sowie die Eingruppierung zu informieren, § 34 Abs. 3 Satz 1 MAVO. Bezüglich der Eingruppierung erfolgt die Beteiligung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Die MAV kann **Einsicht in die Bewerbungsunterlagen** der/des Einzustellenden verlangen, § 34 Abs. 3 Satz 2 MAVO. Die Unterrichts- und Vorlagepflicht bezieht sich nur auf die **Person der/des Einzustellenden**. Bewerbungsunterlagen von Mitbewerbern muss der Dienstgeber nicht vorlegen.

Für MAVen von Seelsorgeeinheiten regelt **§ 55d MAVO** das Verfahren. Die Einsicht ist bei der personalverwaltenden Dienststelle zu beantragen. Die Bewerbungsunterlagen werden nicht zugesandt.

### **Bis zu welchem Zeitpunkt muss der Dienstgeber die MAV beteiligen?**

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beteiligung der MAV ist der Abschluss des Arbeitsvertrages oder die tatsächliche Eingliederung in die Einrichtung (falls der Arbeitsvertrag erst zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossen wird). Die Zustimmung der MAV ist auf jeden Fall vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages einzuholen.

### **Verfahren – Wer muss was bis wann tun?**

Der Ablauf des Beteiligungsverfahrens ist in **§ 33 MAVO** festgelegt. Der Dienstgeber muss die MAV **umfassend und rechtzeitig informieren** und die **Zustimmung** der MAV zur Einstellung **beantragen**.

Unsere Arbeitshilfe „Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO“ informiert über die einzelnen Schritte und zeigt auf, wer was bis wann tun muss. Die Arbeitshilfe mit Schaubild finden Sie auf unserer Homepage<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> [http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_a](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a) oder diag\_b: „A-Z“ – Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO