

## Das Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Bestimmte Maßnahmen darf der Dienstgeber nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) durchführen. Er muss die MAV beispielsweise beteiligen, wenn er Mitarbeiter/innen einstellen (§ 34 Abs. 1 MAVO), eingruppieren (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO) oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in der Einrichtung generell ändern will (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO). Stimmt die MAV der beabsichtigten Maßnahme nicht zu, darf der Dienstgeber die Maßnahme (z.B. Einstellung) nicht durchführen bzw. er darf sie nur durchführen, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung ersetzt.

### Ablauf des Verfahrens – Zustimmung der MAV:

1. Der Dienstgeber unterrichtet die MAV rechtzeitig und umfassend von der beabsichtigten Maßnahme (z.B. Neueinstellung) und beantragt die Zustimmung der MAV (§ 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO). Adressat ist die MAV bzw. die/der Vorsitzende der MAV (§ 14 Abs. 1 Satz 5 MAVO). Empfehlung: Schriftliche Unterrichtung.

2. Die MAV hat drei Reaktionsmöglichkeiten: Sie sagt ja, nein oder sie schweigt. Sie kann sich mit dem Antrag ausdrücklich einverstanden erklären oder sie verweigert die Zustimmung ausdrücklich, indem sie **innen einer Woche**<sup>1</sup> nach Eingang des Antrages schriftlich oder mündlich Einwendungen erhebt oder sie äußert sich innerhalb der Wochenfrist nicht.

Erhebt die MAV innerhalb der Wochenfrist keine Einwendungen, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO). „Einwendungen erheben“ bedeutet, dass die MAV ihre Zustimmungsverweigerung begründen muss. Grundlage dafür ist ein Beschluss der MAV. Empfehlung: Einwendungen schriftlich erheben.

3. Info zur Frist: Die MAV kann eine **Fristverlängerung** beantragen (§ 33 Abs. 2 Satz 3 MAVO: Zwei Wochen statt einer Woche) und der Dienstgeber kann die Frist auf drei Tage oder bei Personaleinstellungen oder -anstellungen auf 24 Stunden

<sup>1</sup> Für Sonderververtretungen nach § 1a Abs. 5 MAVO (Pastoral- und Gemeindefereenten, Religionslehrer) verdoppelt sich die Wochenfrist, § 56a MAVO.

**verkürzen**, wenn es sich um einen Eilfall handelt. Die Eilbedürftigkeit muss er begründen (§ 33 Abs. 2 Satz 4 MAVO).

Hinweis: Die Erklärungsfrist der MAV beginnt erst zu laufen, wenn die MAV vom Dienstgeber **rechtzeitig und umfassend** unterrichtet worden ist. Voraussetzung: Die MAV muss beim Dienstgeber reklamieren, dass sie beispielsweise nicht vollständig oder zu spät (nachträglich) unterrichtet worden ist.

4. Reaktionsmöglichkeiten des Dienstgebers, wenn die MAV mit der Maßnahme nicht einverstanden ist: Er verzichtet auf die Maßnahme oder er hält an der beabsichtigten Maßnahme (z.B. Einstellung) fest.
5. Will der Dienstgeber die Maßnahme durchführen, obwohl die MAV nicht einverstanden ist, so muss er die MAV zu einem Einigungsgespräch einladen (§ 33 Abs. 3 MAVO). Der Dienstgeber legt den Termin fest.
6. Die MAV hat nun wieder drei Reaktionsmöglichkeiten. Sie sagt ja, nein oder sie schweigt. Sie muss **innerhalb von drei Tagen<sup>2</sup>** nach dem Einigungsgespräch erklären, ob sie die Zustimmung nun doch erteilt oder weiterhin verweigert. Schweigt die MAV, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 33 Abs. 3 Satz 3 und 4 MAVO).
7. Verweigert die MAV auch nach dem Einigungsgespräch die Zustimmung, so kann der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen und beantragen die **Zustimmung der MAV zu ersetzen** (§ 33 Abs. 5 MAVO).
8. In **Eilfällen** kann der Dienstgeber bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen (§ 33 Abs. 5 MAVO). Voraussetzung: Er muss dies der MAV unverzüglich mitteilen und begründen und er muss das Verfahren nach § 33 Abs. 2 und 4 einleiten oder fortsetzen (Verhandlung mit dem Ziel Einigung).

### Übersicht: Reaktionsmöglichkeiten der MAV und die Auswirkungen:

MAV-Reaktion	Die MAV sagt JA!	Die MAV schweigt!	Die MAV sagt NEIN!
	Sie ist mit der Maßnahme des DG einverstanden.	Sie äußert sich nicht innerhalb der Frist.	Sie verweigert die Zustimmung (erhebt Einwendungen).
Folge	<b>Der DG kann die beabsichtigte Maßnahme durchführen.</b> Er darf die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter beispielsweise einstellen.		<b>Der DG kann die Maßnahme nur durchführen, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht die Zustimmung der MAV ersetzt.</b>

<sup>2</sup> Für Sondervertretungen nach § 1a Abs. 5 MAVO verdoppelt sich die 3-Tagesfrist, § 56a MAVO. Die 24-Stundenfrist bei Einstellungen oder Anstellungen gilt nicht.

## **Was kann die MAV tun, wenn der Dienstgeber das Zustimmungsverfahren nicht einhält?**

Die MAV kann das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Gemäß § 2 Abs. 2 KAGO i. V. m. mit § 33 Abs.1, 2 und 3 MAVO entscheidet auf Antrag der MAV das Kirchliche Arbeitsgericht, wenn der Dienstgeber das Zustimmungsverfahren verletzt hat. Das ist der Fall, wenn er die MAV an einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme nicht beteiligt hat oder die Maßnahme durchführt, obwohl die MAV die Zustimmung verweigert hat, oder wenn er zwingende Verfahrensregeln verletzt hat. Folge: **Die MAV kann einen Anspruch auf Unterlassung der beabsichtigten Maßnahme oder auf Rücknahme der bereits durchgeführten mitbestimmungspflichtigen Maßnahme haben.**<sup>3</sup>

### Beispiel für eine Zustimmungsverletzung:

Der Dienstgeber stellt eine neue Mitarbeiterin ein und beschäftigt diese in der Einrichtung, ohne die MAV beteiligt zu haben. Die MAV erfährt durch Zufall von der neuen Mitarbeiterin.

**Nach der MAVO darf der Dienstgeber die Mitarbeiterin nicht beschäftigen, solange die Zustimmung der MAV nicht vorliegt.**

Der Arbeitsvertrag, den der Dienstgeber mit der Bewerberin abgeschlossen hat, ist aber wirksam (Individualrecht). Die Verletzung des Mitbestimmungsrechtes der MAV berührt den abgeschlossenen Arbeitsvertrag nicht.<sup>4</sup> Das bedeutet für den Dienstgeber, dass er die Bewerberin nach der MAVO nicht beschäftigen darf, aber nach dem Arbeitsvertrag zur Beschäftigung verpflichtet ist und die vereinbarte Vergütung bezahlen muss. Die Bewerberin bleibt zu Hause und bekommt trotzdem ihr Gehalt, bis das Verfahren nach § 33 MAVO geheilt ist. Der Dienstgeber kann auch zur Leistung von Schadensersatz verpflichtet sein<sup>5</sup>. Das heißt, für den Dienstgeber kann es riskant und kostspielig sein, wenn er Einstellungen ohne Zustimmung der MAV vornimmt.

Frist: Die MAV muss das Kirchliche Arbeitsgericht **unverzüglich** anrufen, wenn sie eine Verletzung ihres Mitbestimmungsrechtes nach den §§ 34, 35 oder 36 MAVO geltend machen will. Die MAVO legt hier keine bestimmte Frist fest.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 33 RN 52 und Bleistein/Thiel § 33 Rn. 62

<sup>4</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 33 RN 54

<sup>5</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 33 RN 54 und 55

<sup>6</sup> Bleistein/Thiel § 33 RN 64



## Schaubild zum Verfahren nach § 33 MAVO

### Zustimmung

