

Praxiswissen Online Nr. 26

Ausgabe, 07.12.2021

Beteiligung der MAV bei Einstellungen (§34 MAVO)

Einstellungen bedürfen grundsätzlich der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach Paragraph 34 MAVO. Die MAV führt dabei eine Richtigkeitskontrolle durch. Der Sinn ist, dass die MAV früh an personellen Maßnahmen beteiligt wird.

Die MAV muss also rechtzeitig und umfassend über die geplante Maßnahme informiert werden und die Möglichkeit haben, die Entscheidung des Dienstgebers beeinflussen zu können. Richtigkeitskontrolle heißt, dass eine Zustimmungsverweigerung nur in Betracht kommt, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt, der begründete Verdacht besteht, dass der Bewerber durch sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung stören wird, oder dass der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird, länger als sechs Monate beschäftigen will.

Zustimmungsverweigerungsgründe, die gegen ein Gesetz verstoßen, können sein:

- Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz (JuSchG)
- Fehlende Arbeitserlaubnis
- Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht eines schwerbehinderten Menschen
- Nichtbeachtung der Bevorzugung nach §9 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Mit der Einstellung eines Mitarbeiters geht zwingend die Eingruppierung einher, die sich aus den *tarifähnlichen* Ordnungen im kirchlichen Dienst, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) für bei der Caritas beschäftigten oder der Kirchlichen Arbeitsvertrags-Ordnung für den kirchlichen Dienst

(KAVO) ergibt. Auch hier hat die Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsrecht in Form der Richtigkeitskontrolle.

Zu beachten ist, dass es nur eine richtige Eingruppierung gibt, die sich aus den oben erwähnten Verordnungen herleiten lässt. Der Mitarbeiter wird nicht durch den Dienstgeber eingruppiert, er ist durch seine Tätigkeit eingruppiert!

Bei der Findung der richtigen Eingruppierung können Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mitunter unterschiedlicher Ansicht sein. Ist die MAV mit der beabsichtigten Eingruppierung des Dienstgebers nicht einverstanden, kann sie die Zustimmung begründet verweigern. Allgemein setzt eine Zustimmungsverweigerung einen ordnungsgemäß gefassten Beschluss der MAV voraus.

Die MAV muss innerhalb einer Woche nach Eingang des Antrags ihre Einwendungen erheben, die Frist kann auf Antrag der MAV um eine Woche verlängert werden. Der Ablauf des Beteiligungsverfahrens ist in § 33 MAVO festgelegt.

Sollte bei den Verhandlungen mit dem Dienstgeber keine Einigung erzielt werden, und hat die MAV dies nochmal begründet dem Dienstgeber mitgeteilt, so kann der Dienstgeber die Zustimmung der MAV beim zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht ersetzen lassen.