

**Mitbestimmung effektiv –
Vom Antrag des Dienstgebers an die MAV bis hin zum
gerichtlichen Verfahren**

27.03.2025 in Ludwigshafen

Programm:

- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der MAV im Überblick
- Zustimmungsverfahren gemäß § 33 MAVO:
 - Unterrichtung durch den Dienstgeber
 - MAV-Sitzung - Beschlussfassung
 - Begründung der Verweigerung
 - Einigungsgespräch
 - Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht
 - Nachrücken von Ersatzmitgliedern
 - Verfahren im Rahmen von § 36 MAVO
 - Einigungsstellenverfahren
- Antragsrecht gemäß § 37 MAVO

§ 33 MAVO - Zustimmung

(1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

(2) Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei ihr Einwendungen erhebt. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstellungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe

Intensität der Beteiligung

- Initiativrecht § 37

- **Zustimmungsrecht (§§ 34, 35 MAVO) und erzwingbare Mitbestimmung § 36**

- **Anhörung und Mitberatung**

Informations- und Beratungsrecht mit aufschiebender Wirkung, Möglichkeit die Angelegenheit mit dem Dienstgeber zu besprechen und Einwendungen zu erheben (z.B. § 29 MAVO)

- **Information**

Einseitige Verpflichtung, die MAV zu informieren (z.B. § 27 Abs. 2 MAVO)

Intensität der Beteiligung

- **Mitwirkungsrechte**

- **Informations- und Unterrichtsrechte**

Die MAV ist bei allen Aufgaben, welche ihr nach der MAVO obliegen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten

Häufig stellt dieses Unterrichtsrecht eine Vorstufe zu weitergehenden Mitwirkungsrechten dar.

Intensität der Beteiligung

- **Mitwirkungsrechte**

- **Informations- und Unterrichtsrechte**

Rechtzeitige Unterrichtung

Der Dienstgeber hat die MAV rechtzeitig, d.h. so früh wie möglich, zu unterrichten. Die Unterrichtung muss vor endgültigen Entscheidungen, im Planungsstadium, erfolgen, damit die MAV ggf. durch die Ausschöpfung ihrer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte die Möglichkeit der Einwirkung hat und Alternativvorschläge einbringen kann, die noch zu einer Änderung von Entscheidungen oder dem Verhalten des Dienstgebers führen können. Da die Planung ein dynamischer und kontinuierlicher Prozess ist, ergibt sich die Erforderlichkeit einer laufenden bzw. mehrmaligen Unterrichtung.

Intensität der Beteiligung

- **Mitwirkungsrechte**

- **Informations- und Unterrichtsrechte**

Umfassende Unterrichtung

Die Unterrichtung muss so vollständig sein, dass die MAV die notwendigen Kenntnisse erlangt, um seine Aufgaben nach der MAVO durchführen zu können. Sie hat in „verständlicher Form“ und zu erfolgen und darf sich nicht lediglich darauf beschränken, die MAV mit Material „zuzuschütten“, innerhalb dessen die für die Arbeitnehmer wichtigen Fragen schwer erkennbar oder gar verborgen bleiben.

Der Dienstgeber muss die MAV so unterrichten, dass diese die erhaltenen Informationen auch verstehen kann (z.B. sind Texte in verständliches Deutsch zu übersetzen).

Informationsrechte nach § 27 MAVO

§ 27 Information

**(1) 1 Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen.
2 Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.**

- **Die verwendeten Arbeitsvertragsordnungen – auch unter Berücksichtigung von Art. 7 Abs. 1 GrO – und Musterdienst- und Arbeitsverträge**
- **Personalfragebögen,**
- **Gestellungsverträge,**
- **Verträge mit Verleihern von Arbeitnehmern,**

Informationsrechte nach § 27 MAVO

§ 27 Information

- (2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über
- Stellenausschreibungen,
 - Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes,
 - Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,
 - Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,
 - Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt,
 - den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen.

Informationsrechte nach § 27 MAVO

- **Der Stellenplan**

Soweit kein Soll-Stellenplan existiert, ist jedenfalls der Ist-Stellenplan mit folgenden Angaben vorzulegen:

- Name, Vorname,
- Geburtsdatum,
- Datum der Einstellung bei der Dienststelle/bei Befristungen: Datum des Ablaufs der Befristung,
- Beschäftigungszeit,
- Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle,
- Ausgeübte Tätigkeit,
- als leitend bezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i.S.d. MAVO,
- Beschäftigungsumfang

Intensität der Beteiligung

- **Mitwirkungsrechte**
 - **Beratungsrechte**

Dieses Recht verpflichtet den Dienstgeber rechtzeitig vor Durchführung die Meinung der MAV einzuholen, sich dessen Vorschläge anzuhören und die Forderungen der Mitarbeitervertretung mit dem ernstesten Willen zur Verständigung zu beraten.

§ 29 Anhörung und Mitberatung

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben: (...)

(2) In den in Abs. 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

(3) Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.

(4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

Intensität der Beteiligung

- **Mitbestimmungsrechte**
 - **Zustimmungsrecht**

Maßnahmen können ohne Zustimmung der MAV nicht getroffen werden. Die Zustimmung ist nur in den §§ 34 bis 36 sowie in § 18 Abs. 2 und 4 genannten Angelegenheiten erforderlich. Das Zustimmungsverfahren regelt § 33.

Intensität der Beteiligung

- **Mitbestimmungsrechte**
 - **Initiativrecht**

Das Antragsrecht ermöglicht es der MAV dem Dienstgeber eigene Vorschläge zu unterbreiten und diese mit ihm zu beraten. Kommt eine Einigung nach der Beratung nicht zustande, kann die MAV die Einigungsstelle anrufen.

§ 33 MAVO - Zustimmung

(1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

(2) Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei ihr Einwendungen erhebt. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstellungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Unterrichtung der MAV durch den Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme → Beantragung der Zustimmung

Zustimmung
durch die MAV

MAV bleibt
untätig →
Zustimmungs-
fiktion nach
Wochenfrist

Rüge der unvoll-
ständigen
Unterrichtung
durch die MAV

MAV erhebt
begründete
Einwendungen

Korrekte Einladung zur Sitzung

§ 14 Abs. 3 MAVO

(3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie.

• Ladung

Der Vorsitzende hat alle Mitglieder der MAV und ggf. zuständige Ersatzmitglieder **rechtzeitig zu laden**.

Diese Vorschrift gehört zu den wesentlichen und unverzichtbaren Verfahrensvorschriften, von deren Beachtung die **Rechtswirksamkeit der MAV-Beschlüsse** abhängt.

Die ordnungsgemäße Ladung setzt voraus, dass sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt von **allen Sitzungsteilnehmern** – einschließlich JA-Sprecher und Schwerbehindertenvertretung gelangt ist und diese unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit hatten, von ihr Kenntnis zu nehmen.

Korrekte Einladung zur Sitzung

§ 14 Abs. 3 MAVO

(3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie.

• Ladung

Die Ladung muss so rechtzeitig zugehen, dass sie sich auf die Teilnahme einstellen, notwendige Vorbereitungen treffen und dem Vorsitzenden eine etwaige Verhinderung mitteilen oder auf eine Verlegung hinwirken können.

Besondere **Formen und Fristen** schreibt das Gesetz nicht vor, so dass die Ladung auch mündlich, telefonisch oder auch per E-Mail zugehen kann.

Liegen nach der Geschäftsordnung die Termine der Sitzung fest oder hat die MAV den Sitzungstermin beschlossen, ist eine besondere Ladung nicht erforderlich.

Korrekte Einladung zur Sitzung

§ 14 Abs. 3 MAVO

(3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie.

- **Tagesordnung**

Die Ladung hat **unter Mitteilung der Tagesordnung** zu erfolgen. Allerdings können nach der Rechtsprechung Ladung und Tagesordnung auch getrennt übermittelt werden, sofern beides rechtzeitig geschieht und sichergestellt ist, dass eine eindeutige Zuordnung beider Dokumente möglich ist.

Eine Änderung oder Ergänzung der Tagesordnung vor der Sitzung durch den Vorsitzenden ist möglich, wenn die geänderte Fassung rechtzeitig den Sitzungsteilnehmern zugeht.

Korrekte Einladung zur Sitzung

§ 14 Abs. 3 MAVO

(3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie.

- Tagesordnung

Die Tagesordnung muss die zu behandelnden Punkte möglichst konkret angeben.

Sammel-Punkte wie „Verschiedenes“ oder „Personelle Einzelmaßnahmen“ müssen jedenfalls bei vorgesehenen Beschlussfassungen vermieden oder genau spezifiziert werden.

Korrekte Einladung zur Sitzung

§ 14 Abs. 3 MAVO

(3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie.

- Tagesordnung

Die fehlende Aufnahme eines Tagesordnungspunkts in die Einladung kann grundsätzlich geheilt und eine festgesetzte Tagesordnung geändert oder ergänzt werden (BAG, Beschluss vom 15.4.2014 – 1 ABR 2/13).

„Eine mangels Übermittlung der Tagesordnung verfahrensfehlerhafte Ladung zu einer Betriebsratssitzung kann durch die im Übrigen ordnungsgemäß geladenen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats in der Betriebsratssitzung geheilt werden, wenn dieser beschlussfähig im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG ist und die Anwesenden einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder teilnehmen.“

Sitzung mittels neuer luK

§ 14 Abs. 4 MAVO

- (4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Kann die Sitzung der Mitarbeitervertretung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des Abs. 5 Satz 1.
- (5) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

MAV-Sitzung und neue IuK

Eine Teilnahme an Sitzungen ist nur möglich, wenn es sich um ein unabwendbares Ereignis gehandelt hat. Hier kann auf die Definition aus dem Bereich der Kurzarbeit zurückgegriffen werden.

Ein unabwendbares Ereignis liegt danach bei einem zeitlich begrenzten, außergewöhnlichen und von außen auf den Betrieb einwirkenden Geschehen vor. Dies ist der Fall bei Arbeitsausfällen infolge allgemeiner behördlicher oder behördlich veranlasster Maßnahmen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Als unabwendbares Ereignis gilt daher auch eine im Wege einer staatlichen Schutzmaßnahme angeordnete Betriebsschließung während der COVID-19-Pandemie sowie Nachfragerückgänge, die unmittelbar aus Ausgangssperren der Bevölkerung resultieren.

Sitzung mittels neuer luK

§ 30 BetrVG Betriebsratssitzungen

- (1) Sie finden als Präsenzsitzungen statt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn
 1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,
 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und
 3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.
- (3) Erfolgt die Betriebsratssitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.

Die wirksame Beschlussfassung

§ 14 Abs. 5 MAVO

(5) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

Beschlussfähigkeit der MAV ist eine unverzichtbare Voraussetzung wirksamer Beschlüsse.

Beschlussfähigkeit ist dann gegeben, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Mitgliederzahl bemisst sich nach § 6 Abs. 2 MAVO.

Beschlüsse werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der **anwesenden** MAV-Mitglieder gefasst. Eine Stimmenthaltung wird als Ablehnung gewertet.

Ausnahmen:

- Abwahl des Vorsitzenden § 14 Abs. 2 MAVO (Zweidrittelmehrheit)
- Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse § 14 Abs. 10 MAVO (Dreiviertelmehrheit)
- Rücktrittsbeschluss der MAV § 13 Abs 3 Nr. 3 MAVO (Mehrheit der MAV-Mitglieder)

Die wirksame Beschlussfassung

§ 14 Abs. 9 MAVO

(9) Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

Eine inhaltliche Begrenzung, welche Beschlussfassungen im **Umlaufverfahren** (sog. Umlaufbeschluss) durchgeführt werden können gibt es nicht.

In der Geschäftsordnung soll insbesondere festgehalten werden:

- Form des Umlaufverfahrens (z.B. Mail, Telefon, Schriftform)
- Fristen für die Beantwortung

Die wirksame Beschlussfassung

Unwirksam sind die Beschlüsse der MAV auch, wenn **nicht alle MAV-Mitglieder** und für verhinderte MAV-Mitglieder nicht die zuständigen **Ersatzmitglieder geladen** wurden, es sei denn, die Verhinderung ist so plötzlich und unvorhersehbar eingetreten, dass eine Benachrichtigung des Ersatzmitglieds nicht mehr möglich war.

Ein Beschluss kann auch unwirksam sein, wenn die MAV es unterlassen hat einen Fall der zeitweiligen Verhinderung festzustellen.

Nimmt ein MAV-Mitglied an der Beratung oder Beschlussfassung einer es unmittelbar persönlich betreffenden Angelegenheit teil, ist der Beschluss ebenfalls nichtig.

Die Sitzungsniederschrift

§ 14 Abs. 6 MAVO

(6) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen.

Die Vorschrift des § 14 Abs. 6 MAVO regelt den Mindestinhalt des Protokolls. Es sollte aber im Einzelfall genau überlegt werden, ob das Protokoll nicht umfangreicher ausformuliert werden sollte. Insbesondere streitige Diskussionen im Vorgriff auf MAV-Beschlüsse mit knapper Mehrheit sollten detaillierter aufgeführt werden.

Darüber hinaus muss eine Anwesenheitsliste erstellt werden, aus der sich genau ergibt, wann welches MAV-Mitglied anwesend war. Anders als im BetrVG ist nach dem Wortlaut der MAVO eine Unterschrift der MAV-Mitglieder auf der Anwesenheitsliste nicht erforderlich.

Keinesfalls ist es erforderlich, bei Beschlüssen namentlich aufzuführen, wer wie abgestimmt hat.

Die Sitzungsniederschrift

- Genehmigung des Protokolls /Einwendungen gegen das Protokoll

§ 14 Abs. 6 MAVO

(6) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen.

§ 34 Abs. 3 S. 2 BetrVG

(2) Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.

In der MAVO fehlt eine dem BetrVG nachgebildete Vorschrift bzgl. Einwendungen zum Protokoll. Dennoch muss den einzelnen MAV-Mitgliedern die Möglichkeit gegeben werden auf Fehler im Protokoll hinzuweisen.

Mangels einer gleichlautenden Vorschrift dürfte aber ein Einhalten des Schriftformerfordernisses nicht nötig sein.

Die Sitzungsniederschrift

- **Genehmigung der Sitzungsniederschrift/Einwendungen gegen das Protokoll**

Einwendungen sind beim Vorsitzenden der MAV zu erheben. Damit korrespondiert zwingend ein Einsichtsrecht der MAV-Mitglieder in die Sitzungsniederschrift.

Einwendungen haben zunächst die Bedeutung einer Anregung, die Richtigkeit der Niederschrift zu überprüfen. Hält der für die Niederschrift verantwortliche Vorsitzende die Einwendungen für berechtigt, so darf die Niederschrift entsprechend korrigiert werden. Von der Korrektur sind die Mitglieder der MAV zu unterrichten und Abschriften entsprechend zu berichtigen.

Einwendung sind der Niederschrift immer beizufügen (str.). Sie müssen jedenfalls dann beigefügt werden, wenn trotz Einwendung keine Korrektur der Niederschrift erfolgt.

Die MAV selbst kann nicht durch Beschluss die Richtigkeit/Korrektur der Niederschrift anordnen, sondern es kommt lediglich in Betracht, dass die MAV einen Beschluss darüber herbeiführt, ob sie Einwendungen für berechtigt hält.

Die Sitzungsniederschrift

- **Folgen eines fehlerhaften Protokolls**

Bei Vorlage einer Sitzungsniederschrift in einem Prozess, gilt der Grundsatz der freien richterlichen Überzeugung.

Die Niederschrift ist als Zeugnis über die MAV-Sitzung selbst Beweismittel, so dass vermutet wird, dass diese Urkunde richtig ist. Davon abgesehen kann der Ablauf der Sitzung mit jedem Beweismittel (z. B. Zeuge, Tonband) bewiesen werden.

- **Aufbewahrungspflichten**

Aufbewahrungspflichten sind im Gesetz nicht vorgeschrieben.

Dennoch besteht die Verpflichtung aus dem Zweck als Beweis- und Informationsmittel heraus. **Niederschriften sind daher jedenfalls für die Amtszeit der MAV, darüber hinaus aber so lange aufzubewahren, wie dies – z. B. zum Nachweis fortwirkender Beschlüsse der MAV – erforderlich ist.**

Der Arbeitgeber ist zwar Eigentümer der Protokolle, allerdings hat er keinen Herausgabeanspruch bzw. kein Einsichtsrecht gegenüber der MAV. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Dienstgeber selbst an der Sitzung teilgenommen hat (§ 14 Abs. 6 S. 3 MAVO).

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Unterrichtung der MAV durch den Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme → Beantragung der Zustimmung

Zustimmung
durch die MAV

MAV bleibt
untätig →
Zustimmungs-
fiktion nach
Wochenfrist

Rüge der unvoll-
ständigen
Unterrichtung
durch die MAV

MAV erhebt
begründete
Einwendungen

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Regelfrist zur Erhebung von Einwendungen

-Äußerungsfrist für MAV zur Erhebung von Einwendungen beginnt mit Zugang des Antrags auf Zustimmung

-Beispiel: Unterrichtung erfolgt am Montag, 17.03.2025. Die Wochenfrist endet mit Ablauf des Montags der Folgewoche, 24.03.2025.

März 2025

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen des §§ 34 MAVO

§ 34 Abs. 2 MAVO

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist oder
3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. Mehrere Beschäftigungen einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der § 35 MAVO

§ 35 Abs. 2 MAVO

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Dienstgeber beantragt Zustimmung der MAV zur Einstellung und Eingruppierung einer „Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung“ in Entgeltgruppe 09, Fallgruppe 38 der Anlage 2 AVR. Die Mitarbeiterin Musterfrau verfügt über keine Ausbildung im Bereich der Kinderbetreuung.

In der Stellenbeschreibung wird die Tätigkeit zusammengefasst wie folgt beschrieben:

- Betreuung, Beaufsichtigung und Unterstützung der Schüler während der Mittagspause, Hausaufgaben- und Lernzeit
- Begleitung der Spielzeit mit bedarfs- und altersgerechten Angeboten

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Vergütungsgruppe 9

- 1 Beiköche/Beiköchinnen in selbständiger Tätigkeit 150
- 2 Beiköche/Beiköchinnen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 2 136, 143 150
- 3 Mitarbeiter/-innen mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1 143 150
- 4 Boten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 3 143
- 5 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit
- 6 bis 7 (entfallen)
- 8 Hausmeister (Hauswarte), soweit nicht als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung in der Vergütungsgruppe 8, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6 143 150
- 9 Mitarbeiter/-innen mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbständiger Tätigkeit 150
- 10 bis 11 (entfallen)

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Vergütungsgruppe 9

12 Kraftfahrer ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 8 143

13 Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter/-innen ohne Fachausbildung nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 9 143 150

14 (entfällt)

14a Mitarbeiter/-innen ohne Ausbildung in der Bahnhofsmmission

14b bis 15 (entfallen)

16 Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung und Buchhaltung mit einfacheren Tätigkeiten 21

17 Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung und Buchhaltung mit mechanischen Tätigkeiten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 12 22, 143

17a Mitarbeiter/-innen mit Tätigkeiten in einem anerkannten Anlernberuf 150

18 Mitarbeiter/-innen mit einfacherer Tätigkeit in Archiven

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Vergütungsgruppe 9

19 Mitarbeiter/-innen mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Archiven nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10
Ziffer 14 143

20 Mitarbeiter/-innen mit einfacher Tätigkeit in Büchereien

21 Mitarbeiter/-innen mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe
10 Ziffer 13 143

22 (entfällt)

23 Mitarbeiter/-innen ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen 150

24 Mitarbeiter/-innen ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Familienpflegerinnen 150

25 Mitarbeiter/-innen ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen

26 Mitarbeiter/-innen ohne Prüfung in der Tätigkeit von Arzhelferinnen

27 Mitarbeiter/-innen ohne staatliche Prüfung in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen
Bademeistern

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Vergütungsgruppe 9

28 und 29 (entfallen)

30 Pförtner in Einrichtungen mit mehr als 200 Betten

31 Pförtner nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 16 143

32 (entfällt)

33 Mitarbeiter/-innen im Schreibdienst 20

34 Sektionsgehilfen

35 Telefonistinnen/Telefonisten

36 bis 37 (entfallen)

38 Mitarbeiter/-innen, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9 150

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

- Anlage 2 Vergütungsgruppen Mitarbeiter allgemein: dort sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingruppiert, für die keine speziellen Anlagen geschaffen wurden
- Fallziffern 14a, 24 der Vergütungsgruppe 9 der Anlage 2 AVR

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Anlage 33 AVR:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

(2) ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²Abschnitte la, lc, IIIA, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2d, 3, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. ³Die Anlage 5 zu den AVR gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.

März 2025

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

Anlage 33 AVR – Anhang B:

Entgeltgruppe S 2:

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten und Heilerziehungs(pflege)helfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung. 3b

Anmerkung 3b:

Als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Beispielsfall:

MAV möchte der Einstellung zustimmen, die Eingruppierung aber ablehnen, da sie den Anwendungsbereich der Anlage 2 AVR nicht eröffnet sieht. Da die Mitarbeiterin Kinder betreut und beaufsichtigt, sieht die MAV die Tätigkeit der Mitarbeiterin in der Anlage 33 verortet.

Formulierung der Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung?

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

„Die MAV stimmt der Einstellung nach § 34 MAVO von Mitarbeiterin Musterfrau als Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung zu.

Die MAV erhebt gegen die Eingruppierung von Frau Musterfrau in Entgeltgruppe 9 zur Anlage 2 AVR nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Einwendungen. Die Zustimmung wird nicht erteilt.

Die Zustimmung zum Antrag des Dienstgebers zur Eingruppierung von Frau Musterfrau in Entgeltgruppe 09 zur Anlage 2 AVR wird nicht erteilt, da unserer Ansicht nach die Regelungen der Eingruppierung in Verbindung mit Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe durch den Dienstgeber rechtsfehlerhaft angewendet werden.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen der §§ 34, 35 MAVO

Das soll wie folgt begründet werden:

- I. Fehlende Voraussetzungen zur Anlage 2 AVR (...)*
- II. Vorliegende Voraussetzungen zur Anlage 33 AVR (...)*

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin dem Sozial- und Erziehungsdienst zuzuordnen ist. Folglich ist eine Eingruppierung nach Anlage 33 AVR vorzunehmen.“

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Unterrichtung der MAV durch den Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme → Beantragung der Zustimmung

Zustimmung
durch die MAV

MAV bleibt
untätig →
Zustimmungs-
fiktion nach
Wochenfrist

Rüge der unvoll-
ständigen
Unterrichtung
durch die MAV

MAV erhebt
begründete
Einwendungen



Dienstgeber kann Maßnahme
durchführen

Dienstgeber
nimmt von
Maßnahme
Abstand

Einladung zur
Einigungs-
verhandlung

§ 33 MAVO - Zustimmung

(3) Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln, falls nicht der Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung Abstand nimmt. Der Dienstgeber setzt den Termin für die Verhandlung fest und lädt dazu ein. Die Mitarbeitervertretung erklärt innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlung, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert. Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der §§ 34, 35 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 die Einigungsstelle anrufen.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einigungsverhandlung

- Einigen sich die Parteien in der gemeinsamen Sitzung nicht, beginnt mit ihrem Abschluss eine Frist von drei Kalendertagen.
- In dieser Frist muss die MAV erklären, ob
 - die Zustimmung erteilt wird oder
 - die Zustimmung weiter verweigert wird.
- Gibt die MAV innerhalb der Drei-Tage-Frist keine Erklärung oder wird Frist versäumt, gilt Zustimmung als erteilt.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einigungsverhandlung

- Beispiel Fristberechnung:

Abschluss der Einigungsverhandlungen am Mittwoch, 04.06.2025. Beginn der Drei-Tage-Frist: Donnerstag 05.06.2025. Rechnerischer Fristablauf Samstag, 07.06.2025. Aber rechtlicher Ablauf der Frist erst am Dienstag, 10.06.2025. Begründung: Am Samstag, 07.06.2025, und Sonntag, 08.06.2025, kann die Frist nicht ablaufen, weil diese beiden Tage nach § 193 BGB als Fristablaufftage ausfallen. Der folgende Montag, 09.06.2025, ist gesetzlicher Feiertag (Pfingstmontag) und fällt ebenfalls als Fristablaufftag aus. Deshalb muss die Mitteilung, dass die Zustimmung weiter verweigert bleibt, dem Dienstgeber am 10.06.2025 zugehen und wahrt dann die Drei-Tage-Frist des § 33 Abs. 3 S. 3. Geht die Mitteilung erst am 11.06.2025 dem Dienstgeber zu, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 33 Abs. 3 S. 4).

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einigungsverhandlung

Verweigerung der Zustimmung nach Einigungsverhandlung

- Beschluss der MAV erforderlich
- Verweigerung der Zustimmung muss ausdrücklich erklärt werden

Beispielsfall:

„Die MAV verweigert nach der Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO vom 24.03.2025 die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Musterfrau in Vergütungsgruppe 9 Fallziffer 38 zur Anlage 2 AVR.

März 2025

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einigungsverhandlung

Beispielsfall:

„Die vom Dienstgeber in der Einigungsverhandlung in Bezug genommenen Fallziffern 14a und 24 der Vergütungsgruppe 9 zur Anlage 2 AVR sind aus Sicht der MAV nicht ausschlaggebend für Mitarbeiter in der Schülerbetreuung. Die MAV teilt die in der Einigungsverhandlung mitgeteilte Ansicht des Dienstgebers nicht, dass Mitarbeiter in der Schülerbetreuung keinen pädagogischen Auftrag hätten und dem „Verwaltungsapparat“ der Anlage 2 AVR zugeordnet seien. In der Schülerbetreuung werden Kinder durch das Angebot der Mitarbeiter gefördert und erhalten verschiedene Bildungsangebote. Ein pädagogischer Auftrag wird hieraus ersichtlich. Aus Sicht der MAV ist die Mitarbeiterin Musterfrau in Anlage 33 AVR richtigerweise eingruppiert.“

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO



- §§ 34, 35 Dienstgeber kann das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen
- Dienstgeber nimmt von Maßnahme Abstand

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Zustimmungsersetzungsverfahren § 33 Abs. 4 MAVO

- Dienstgeber kann das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen mit dem Begehren, die Zustimmung der MAV zu ersetzen
- MAV beantragt Klageabweisung und Verpflichtung der Kostenübernahme durch den Dienstgeber:
 - Mitarbeitervertretung lediglich ehrenamtlich tätig ist, ist im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht als juristischer Laie eher unerfahren.
 - schwierige rechtliche Materie bzw. Klärung von grundsätzlichen Rechtsproblemen, die einer gründlichen Aufarbeitung durch einen Rechtsanwalt bedürfen.
 - Dienstgeber im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Was kann MAV tun, wenn Dienstgeber Zustimmungseretzungsverfahren nicht einleitet?

- Klage auf Durchführung des Zustimmungseretzungsverfahrens
- Wird beabsichtigte Maßnahme ohne vorherige Zustimmung oder deren Ersetzung durchgeführt, kann MAV einen **Anspruch auf Unterlassung** haben, der durch eine Klage beim KAG oder bei Bestehen eines Verfügungsgrundes durch einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gerichtlich geltend gemacht werden kann.

Gruppenarbeit

- Findet euch in eurer Gruppe zusammen
- Bestimmt einen Gruppensprecher: der Gruppensprecher stellt den Fall und die Ergebnisse der Gruppe vor
- Bestimmt einen Schriftführer: der Schriftführer hält die Ergebnisse der Gruppe fest
- Lest euren Fall durch
- Beantwortet die Fragen

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

Ersatzmitglieder der MAV sind Wahlbewerber, die auf einem Wahlvorschlag aufgeführt waren, jedoch nicht gewählt worden sind.

Für Ersatzmitglieder werden in §13b MAVO zwei Arten des Nachrückens geregelt:

Das Nachrücken für **endgültig ausgeschiedene MAV-Mitglieder** §13b Abs. 1 MAVO und

Das Nachrücken für **zeitweilig verhinderte MAV-Mitglieder** §13b Abs. 2, 3 MAVO.

Sinn dieser Vorschrift ist es, die Kontinuität der Arbeit der MAV zu gewährleisten, damit die Handlungsfähigkeit der MAV bei Ausscheiden oder Verhinderung von MAV-Mitgliedern nahtlos erhalten bleibt.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

§ 13b MAVO

(1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2).

• Fälle dauerhaften Ausscheidens § 13b Abs. 1 MAVO

Die Fallgruppen des dauerhaften Ausscheidens eines MAV-Mitglieds sind im wesentlichen in § 13c Nr. 2 bis 4 MAVO geregelt. Hierzu zählen:

- Niederlegung des Amtes (§ 13c Nr. 2 MAVO)
- Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (§ 13c Nr. 3 MAVO)
- rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat. (§ 13c Nr. 4 MAVO)

Der Grund des Ausscheidens ist gleichgültig. Es rückt immer das zuständige Ersatzmitglied endgültig für den Rest der Amtszeit in die MAV nach.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

§ 13b MAVO

(2) Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.

- **Fälle zeitweiliger Verhinderung § 13b Abs. 2 MAVO**

Eine zeitweilige Verhinderung liegt vor, wenn das MAV-Mitglied aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen seine amtlichen Funktionen nicht ausüben kann. Das beinhaltet sowohl die Unmöglichkeit als auch die Unzumutbarkeit der Ausübung der Funktion.

Auf Dauer und Vorhersehbarkeit der Verhinderung kommt es nicht an.

Allerdings ist bei Vorhersehbarkeit einer Verhinderung (z.B. wegen Urlaubs) das MAV-Mitglied verpflichtet, dem MAV-Vorsitzenden Mitteilung zu machen, damit dieser das Ersatzmitglied rechtzeitig unterrichten kann.

Eine Verhinderung kann nicht nur in Bezug auf die Teilnahme an einer MAV-Sitzung eintreten, da nicht nur die Sitzungsteilnahme zu den erforderlichen Aufgaben eines MAV-Mitglieds gehört.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

- Fälle zeitweiliger Verhinderung § 13b Abs. 2 MAVO

Bei folgenden Fallgruppen tritt grundsätzlich eine zeitweilige Verhinderung auf:

- **Urlaub, Sonderurlaub**
- **Dienstreisen, Montagetätigkeiten, Teilnahme an MAV-Schulungen**

Wenn ein MAV-Mitglied weit entfernt vom Betriebsort Arbeiten zu leisten hat oder an einer Schulungsmaßnahme teilnimmt und die Teilnahme an einer MAV-Sitzung unverhältnismäßig hohe Kosten verursachen würde, ist das MAV-Mitglied als vorübergehend verhindert anzusehen (vgl. BAG Beschluss vom 24.06.1969 - 1 ABR 6/69).

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

- **Fälle zeitweiliger Verhinderung § 13b Abs. 2 MAVO**

Bei folgenden Fallgruppen tritt grundsätzlich eine zeitweilige Verhinderung auf:

- **Unabkömmlichkeit im Betrieb, hohe Arbeitsbelastung**

Eine Verhinderung kann ausnahmsweise auch bei einer Kollision von MAV-Tätigkeit mit der normalen Arbeit vorkommen, wenn der Arbeitgeber vor Beginn der MAV-Tätigkeit für denselben Zeitraum eine Organisationsproblematik beschreibt, nach der das MAV-Mitglied an seinem Arbeitsplatz unabkömmlich ist.

In diesem Fall besteht eine Prüfungspflicht des MAV-Mitglieds, ob und inwieweit die geplante Wahrnehmung einer MAV-Aufgabe aufgegeben oder verschoben werden kann.

Nur wenn diese Interessenabwägung ergibt, dass die normale Arbeit Vorrang hat, dann liegt ein Fall einer zeitweiligen Verhinderung vor. Dem MAV-Mitglied steht bei der Prüfung ein weiter Beurteilungsspielraum zu.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

- **Fälle zeitweiliger Verhinderung § 13b Abs. 2 MAVO**

Bei folgenden Fallgruppen tritt grundsätzlich eine zeitweilige Verhinderung auf:

- **Arbeitsunfähigkeit**

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht eine Vermutung für die Amtsunfähigkeit des MAV-Mitglieds (vgl. BAG Urteil vom 15.11.1984, Az. 2 AZR 341/83).

Somit liegt eine zeitweilige Verhinderung vor, wenn sich ein MAV-Mitglied krank gemeldet hat und der Arbeit fernbleibt, selbst wenn sich später herausstellt, dass es nicht arbeitsunfähig krank war und somit unberechtigt der Arbeit ferngeblieben ist.

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in dem zitierten Urteil auch festgestellt, dass trotz dieser Vermutungswirkung die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht zwangsläufig stets zu einer Amtsunfähigkeit führt.

Demgemäß ist ein MAV-Mitglied trotz Krankheit grundsätzlich berechtigt, an einer MAV-Sitzung teilzunehmen.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

- **Fälle zeitweiliger Verhinderung § 13b Abs. 2 MAVO**

Bei folgenden Fallgruppen tritt grundsätzlich eine zeitweilige Verhinderung auf:

- **Verhinderung bei eigenen Angelegenheiten**

Eine zeitweilige Verhinderung ist auch dann gegeben, wenn in einer MAV-Sitzung über dessen eigene Angelegenheiten beraten und entschieden wird. Das MAV-Mitglied darf dann weder an der Beratung noch an der Abstimmung teilnehmen. Eine eigene Angelegenheit liegt vor, wenn das MAV-Mitglied unmittelbar betroffen ist. Das gilt vor allem für Entscheidungen der MAV über personelle Angelegenheiten dieses MAV-Mitglieds (z.B. Versetzung, Abordnung, Umgruppierung, Kündigung).

Der Ausschluss von der Beratung bedeutet aber nicht, dass das MAV-Mitglied nicht angehört werden kann, soweit das Gremium dies für angemessen oder erforderlich hält. Insoweit gilt nichts anderes als für jedes „normale“ Belegschaftsmitglied (vgl. BAG Beschluss vom 03.08.1999, Az. 1 ABR 30/98).

Nimmt ein MAV-Mitglied dennoch an Beratungen bzw. Beschlussfassungen in eigenen Angelegenheiten teil, so hat dies die Unwirksamkeit des Beschlusses zur Folge.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

- kein Fall einer zeitweiligen Verhinderung
 - Organisatorische Angelegenheiten

Bei der Beschlussfassung über organisatorische Angelegenheiten der MAV (z.B. Wahl oder Abwahl des MAV-Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden, der Mitglieder von Ausschüssen, Entsendung zu Schulungen) liegt keine zeitweilige Verhinderung der persönlich betroffenen MAV-Mitglieder vor.

Sie können in allen Fällen mit beraten und mit abstimmen, auch wenn es um Funktionen geht, für die sie sich bewerben oder die sie innehaben.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

§ 13b MAVO

(2) Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.

- **Entscheidung der MAV § 13b Abs. 2 S. 2 MAVO**

Bei Vorliegen einer zeitweiligen Verhinderung erfolgt das Nachrücken nicht automatisch. **Es muss zusätzlich ein Beschluss der MAV herbeigeführt werden, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.**

Die Feststellung kann in der vorausgehenden Sitzung der Mitarbeitervertretung getroffen werden, oder das Ersatzmitglied muss vorsorglich geladen werden und die Mitarbeitervertretung hat zu Beginn der Sitzung über die zeitweilige Verhinderung zu entscheiden, bevor das Ersatzmitglied teilnehmen darf (vgl. KAG Rottenburg 20.03.2009 –AS 29/08).

Die Entscheidung der MAV darf nicht willkürlich erfolgen. Stellt sie einen Vertretungsfall fest, obwohl dieser erkennbar nicht vorliegt, so führt die fehlerhafte Besetzung der MAV durch ein zu Unrecht berufenes Ersatzmitglied zur Unwirksamkeit von Beschlüssen. Diese Folge tritt im umgekehrten Fall auch dann ein, wenn die MAV willkürlich trotz erkennbar entstandener Vertretungssituation nicht über den Eintritt eines Ersatzmitglieds entscheidet (Freiburger Kommentar § 13b MAVO Rn. 20; str.)

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

§ 13b MAVO

(3) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

- Fälle zeitweiliger Verhinderung § 13b Abs. 3 MAVO
 - Elternzeit
 - Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz
 - Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes
 - Kündigung (nach Ablauf der Kündigungsfrist; A: Weiterbeschäftigung)
 - Freistellung durch den Arbeitgeber

Nach § 13b Abs. 3 S. MAVO tritt in diesen Fällen unabhängig von einem Beschluss der MAV eine zeitweilige Verhinderung ein und das Ersatzmitglied rückt automatisch nach.

Nachrücken von Ersatzmitgliedern

Teilnahmerecht des MAV-Mitglieds trotz zeitweiliger Verhinderung

Liegt ein Fall der zeitweiligen Verhinderung vor, will das verhinderte MAV-Mitglied dennoch an der Sitzung teilnehmen, hat es das Recht hierzu.

Ausgenommen hiervon sind eigene Angelegenheiten oder Verhinderungen nach § 13b Abs. 3 MAVO.

Ein MAV-Mitglied kann demgemäß für die Teilnahme an einer MAV-Sitzung seinen Urlaub unterbrechen oder während Kurzarbeit MAV-Tätigkeit ausüben.

Allerdings besteht dann für diese MAV-Tätigkeit grundsätzlich kein Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO

Einwendungen im Rahmen des § 36 MAVO

- MAV kann Zustimmung aus allen ihr berechtigt erscheinenden Gründen verweigern (Ausnahme: § 36 Abs. 1 Nr. 13)
- Bei dieser Einigungsverhandlung ist der Vorschlag des Dienstgebers wichtig, weil er bei Versäumung der Drei-Tages-Frist durch die MAV oder bei Nichtäußerung innerhalb dieser Drei-Tages-Frist die zustimmungspflichtige Maßnahme nur so durchführen kann, wie er sie im Einigungsverfahren vorgeschlagen hat, außer es erfolgte über bestimmte Teilpunkte eine Einigung.

Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO



- § 36 Abs. 1 Nr. 1 – Nr. 12
Dienstgeber kann die Einigungsstelle anrufen
- Dienstgeber nimmt von Maßnahme Abstand

§ 37 MAVO

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstigen Rechtsnorm Anwendung findet:

(...)

Der Antrag der MAV muss erkennen lassen, welche konkreten betrieblichen Regelungen zur Umsetzung einer Handlungspflicht im Rahmen des Beteiligungsrechts mitbestimmt werden sollen. Es ist allerdings nicht erforderlich, einen ausformulierten Entwurf einer Dienstvereinbarung vorzulegen.

Eine Antragstellung bedarf der vorherigen Beschlussfassung durch die MAV.

§ 37 MAVO

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstigen Rechtsnorm Anwendung findet:

(...)

Es bietet sich zu Beweis Zwecken an, den Antrag in Textform zu stellen.

Außerdem sollte im Rahmen der Antragstellung eine angemessene Frist gesetzt werden, damit man für den Fall, dass der Dienstgeber die Zusammenarbeit verweigert, dennoch die Einigungsstelle anrufen kann.

§ 37 MAVO

(3) Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. 2Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. 3Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

Die Ablehnung des Dienstgebers muss schriftlich erfolgen. Eine Frist für die Erklärung der Ablehnung ist in der MAVO ebenso wenig vorgesehen, wie eine Begründung der Ablehnung.

Allerdings wird aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit geschlossen, dass der Dienstgeber eine Verpflichtung hat, seine Ablehnung zu begründen und zeitnah zu erklären.

§ 37 MAVO

(3) Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. 2Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. 3Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

Die nach der Ablehnung durchzuführende gemeinsame Sitzung hat der Dienstgeber in einer angemessenen Frist einzuberufen.

Gegenstand dieser Sitzung ist die gemeinsame Beratung des Antrages der MAV mit dem Ziele der Einigung.

Kommt es nicht zu einer Einigung, kann die Einigungsstelle von der MAV angerufen werden.

Antragstellung

Bevor die MAV an die Einigungsstelle einen Antrag stellt, ist das Scheitern der Verhandlungen und die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens durch Beschluss festzustellen.

„Die MAV hat gemäß § 37 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO bei dem Dienstgeber beantragt, eine Regelung über die Festlegung und Anordnung von Unterrichtszeiten in Stundenplänen zu treffen.

In insgesamt ... Sitzungen hat die MAV versucht mit dem Dienstgeber zu einem tragbaren Ergebnis zu kommen. Der Dienstgeber hat am schriftlich mitgeteilt, dass er dem Antrag der MAV nicht entsprechen wird. Auch in der am ... durchgeführten gemeinsamen Sitzung konnte keine Einigung erzielt werden.

Aus diesem Grunde fasst die MAV folgende Beschlüsse:

- 1. Die Angelegenheit soll durch eine Einigungsstelle entschieden werden.*
- 2. Als ad hoc Beisitzer benennt die MAV*
- 3. Aufgrund der Komplexität der Angelegenheit soll als Bevollmächtigter die MAV in dem Einigungsstellenverfahren vertreten.“*

Antragstellung

§ 46 MAVO

(1) Der Antrag ist schriftlich in doppelter Ausfertigung über die Geschäftsstelle an die oder den Vorsitzende/n zu richten. Er soll (*muss*) die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten.

Wichtig:

Der Antrag begrenzt und konkretisiert den Regelungsgegenstand des Einigungsstellenverfahrens. Er muss erkennen lassen, zu welcher Meinungsverschiedenheit eine Entscheidung der Einigungsstelle ergehen soll.

Der Antrag kann durch die Einigungsstelle nicht einseitig erweitert werden, es sei denn, die Beteiligten bzw. deren Bevollmächtigte einigen sich im Rahmen ihrer Vertretungsmacht auf eine entsprechende Erweiterung (vgl. Eichstätter Kommentar § 46 Rn. 6 MAVO).

Wenn die MAV eine sachkundige Person hinzuziehen möchte (was dringend zu empfehlen ist), dann muss auch dies beantragt werden.

Antragstellung

BAG Beschluss vom 28.03.2017 -1 ABR 25/15- Rn. 11 ff.

Einigungs- oder Bestellungsgegenstand bei der Errichtung einer Einigungsstelle ist auch die Bestimmung des von ihr zu verhandelnden Regelungsgegenstands. Dieser kann weit gefasst werden, was nicht zuletzt dem im Einigungsstellenverfahren angelegten Einigungsvorrang (§ 76 Abs. 3 Satz 3 BetrVG) entspricht. Stets aber muss hinreichend klar sein, über welchen Gegenstand die Einigungsstelle überhaupt verhandeln und ggf. durch Spruch befinden soll.

Ausgehend von diesen Grundsätzen lässt die unangegriffene und den Senat gemäß § 559 Abs. 2 ZPO bindende Feststellung des Landesarbeitsgerichts über eine Verständigung der Betriebsparteien auf eine **Einigungsstelle zur „umfassenden Erledigung aller Themen des Gesundheitsschutzes“** nicht erkennen, welche vorhandenen Regelungskonflikte einer Lösung zugeführt werden sollen und welche Angelegenheiten in der Einigungsstelle überhaupt behandelt werden müssen. Mit ihrer Verständigung haben die Betriebsparteien auf einen „bunten Strauß“ an Maßnahmen abgehoben, ohne dass ersichtlich wäre, ob überhaupt Meinungsverschiedenheiten zwischen ihnen bestehen. Die Einigungsstelle kann daher nicht beurteilen, durch welche Regelungen sie einem solchen Auftrag ausreichend nachgekommen ist.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!