

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Das Lexikon für Evangelische Kirche und Diakonie

Bearbeitet von
Herbert Deppisch, Robert Jung, Erhard Schleitzer

4. Auflage 2015. Buch inkl. Online-Nutzung. 761 S. Gebunden

ISBN 978 3 7663 6425 8

Format (B x L): 15,5 x 21,5 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Personalvertretung](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Rechtsschutz für die MAV (Kirchengerichtsgesetz)

Was ist das?

Am 1. 1. 2004 ist das Kirchengerichtsgesetz der EKD (KiGG) in Kraft getreten. Es regelt umfassend die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kirchengerichte der EKD. Die Gerichtsbarkeit der EKD ist untergliedert in

- Verfassungsgerichtshof,
- Kirchengericht erster Instanz,
- Kirchengerichtshof zweiter Instanz.

Das KiGG beinhaltet auch **Änderungen des MVG** und hat damit Auswirkungen auf den Rechtsschutz für Mitarbeitervertretungen.

Das MVG gestaltet den **Rechtsschutz** der MAV in erster Instanz durch die Anrufung des **Kirchengerichts** für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten auf der Ebene der EKD und der Gliedkirchen, in zweiter Instanz durch Beschwerde beim **Kirchengerichtshof** für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD. Den Gliedkirchen ist es vorbehalten, eine andere Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz zu wählen. In einigen Gliedkirchen wird auch der Begriff Schlichtungsstelle oder Schiedsstelle benutzt.

Anders als in Bereichen des BetrVG oder der Personalvertretungsgesetze sind die Mitarbeitervertretungen daher auf den rein innerkirchlichen Rechtsweg angewiesen, wenn sie bei Streitigkeiten ihr Recht einklagen wollen. Der Gang zum → **Arbeitsgericht** oder zu den Verwaltungsgerichten ist für eine MAV jedenfalls ausgeschlossen.

Streitigkeiten nach dem MVG werden im **Beschlussverfahren** entschieden. Zu unterscheiden sind

- **Rechtsstreitigkeiten** (z. B. ob ein Mitbestimmungsrecht besteht) und
- **Regelungsstreitigkeiten** (z. B. welche Arbeitszeitregelung gewählt wird).

Verfahren vor dem Kirchengericht (1. Instanz)

Kirchengerichte sind auf der Ebene der jeweiligen Gliedkirche gebildet; entweder für Kirche und Diakonie gemeinsam oder getrennt (§ 57 Abs. 1 MVG). Die meis-

ten gliedkirchlichen Übernahmegesetze des MVG sehen entsprechende Regelungen für die Bildung und Zusammensetzung der Kirchengerichte vor. Im Folgenden werden die grundlegenden Bestimmungen des MVG wiedergegeben:

1. Das Kirchengericht besteht aus drei Mitgliedern, einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. Sie müssen alle zu kirchlichen Ämtern der EKD wählbar sein. Für jedes Mitglied gibt es mindestens einen Stellvertreter. (§ 58 Abs. 1 MVG).
2. Der Vorsitzende des Kirchengerichts muss die Befähigung zum Richteramt besitzen. Seine Berufung soll einvernehmlich durch Dienstgeber- und Dienstnehmerseite erfolgen. (§ 58 Abs. 1 MVG).
3. Die zwei Beisitzer werden jeweils von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite benannt. (§ 58 Abs. 4 MVG).
4. Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht. Ihre Amtszeit beträgt auf der Ebene der Gliedkirchen sechs Jahre (§ 59 MVG).
5. Für das Verfahren gelten die Vorschriften des MVG. Die Vorschriften des KiGG (Art. 2 § 29 KiGG) und des ArbGG finden ergänzend Anwendung (§ 62 und § 63 Abs. 1 MVG).

Damit ähnelt der kirchliche Rechtsweg strukturell und verfahrensmäßig den staatlichen → **Arbeitsgerichten**. Das gilt auch für die Durchführung des Kirchengerichtsverfahrens selbst, das in zwei Schritten erfolgt,

1. **Einigungsgespräch** (entspricht Güteverhandlung beim Arbeitsgericht), an dem nur der Vorsitzende und die streitenden Parteien teilnehmen, und
2. **Kammersitzung** (entspricht Gerichtsverhandlung beim Arbeitsgericht), an der auch die beiden Beisitzer teilnehmen (§ 62 MVG).

Das Einigungsgespräch findet – anders als beim Arbeitsgericht – unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt, während die Kammer öffentlich tagt. Die spezifisch kirchliche Prägung des Kirchengerichtsverfahrens nach dem MVG kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass Vorsitzender und Beisitzer in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken sollen. Dies gilt gleichermaßen für die Benennung eines → **Beistands**, den MAV und Dienststellenleitung hinzuziehen können; er unterliegt der → **ACK-Klausel**.

Beim Verfahren in der ersten Instanz steht es der MAV frei, sich von einem **Anwalt** vertreten zu lassen, sie kann sich auch selbst vertreten. In den letzten Jahren war es aber die Regel, dass die MAVen bereits in der ersten Instanz anwaltliche Unterstützung in Anspruch genommen haben. Das kirchengerichtliche Verfahren ist ein stark formalisiertes Verfahren. Die zahlreichen möglichen Formfehler können zu einem Scheitern des Antrages der MAV führen. Das Kirchengericht stützt sich in seinen Entscheidungen auf die Rechtsprechungen des KGH und der staatlichen Gerichte. Ein genauer Überblick über diese Rechtsprechung ist deshalb eine Voraussetzung für die Durchführung eines erfolgreichen Verfahrens. Deshalb empfiehlt es sich dringend, bereits in der ersten Instanz einen

Anwalt hinzuzuziehen, der sich auch im kirchlichen Arbeitsrecht gut auskennt.

Die MAV entscheidet selbst darüber, ob sie einen Anwalt hinzuzieht. Der Arbeitgeber kann dies nicht verhindern. Ist die **Kostenübernahme** strittig, entscheidet der Vorsitzende des Kirchengerichts darüber, ob der Arbeitgeber die Kosten für den Anwalt zu übernehmen hat. In der Regel wird wegen des formalisierten Verfahrens vor dem Kirchengericht dem Antrag auf Kostenübernahme stattgegeben. Im kirchlichen Arbeitsrecht engagierte Anwälte sind auch oft bereit, vor einer formalen Zusage zur Kostenübernahme für die MAVen aktiv zu werden, und unterstützen die MAVen bei der Formulierung der diesbezüglichen Anträge vor dem Kirchengericht.

Das Verfahren vor dem Kirchengericht eröffnet die Dienststellenleitung oder die MAV durch einen hinreichend bestimmten **Antrag** (z. B. Ersetzung der Zustimmung der MAV zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme oder die Feststellung, dass ein Mitberatungsrecht der MAV verletzt worden ist). Der Antrag der MAV muss dabei auf einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung beschlossen worden sein. Der Vorsitzende Richter des Kirchengerichts prüft zuerst die **Zuständigkeit** des Kirchengerichts, die Einhaltung von **Fristen** und die **Begründetheit** des Antrags:

1. Das Kirchengericht entscheidet **über alle Streitigkeiten**, die sich aus der Anwendung des MVG zwischen den jeweils Beteiligten ergeben (§ 60 Abs. 1 MVG). Dieser umfassende Zuständigkeitsanspruch eröffnet Mitarbeitervertretungen jedenfalls alle Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen. Eingeschränkte Zuständigkeiten bzw. Entscheidungsspielräume des Kirchengerichts bestehen allerdings für → **Dienstvereinbarungen**, Fälle der → **Mitberatung**, eingeschränkten Mitbestimmung und → **Mitbestimmung** sowie bei der Nichteinigung über → **Initiativen** der MAV (§ 60 Abs. 2–7 MVG).
2. Neben der MAV oder der → **Dienststellenleitung** können z. B. auch die → **Gesamt-MAV**, die Wahlberechtigten, die → **JAV** oder Schwerbehindertenvertretung antragsberechtigt sein («... zwischen den jeweils Beteiligten ...», § 60 Abs. 1 MVG).
3. Die normale **Frist** für die Anrufung des Kirchengerichts beträgt **zwei Monate** nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes (§ 61 Abs. 1 MVG). Andere Fristen s. u.
4. Der Kammervorsitzende kann einen **offensichtlich unbegründeten Antrag** ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Dies ist in einem Bescheid zu begründen, der innerhalb von zwei Wochen durch Antrag auf mündliche Verhandlung anfechtbar ist (§ 61 Abs. 8 MVG).
5. Das Kirchengericht entscheidet durch **Beschluss** (mit Stimmenmehrheit der drei Mitglieder). Stimmenthaltung ist nicht zulässig. In der Regel gibt also die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag. Der Beschluss wird den Verfahrens-

beteiligten mit Begründung zugestellt und damit wirksam (§ 61 Abs. 6 und 7 MVG).

6. **Kosten** werden nicht erhoben; die außergerichtlichen Kosten (z. B. Fahrt- und Materialkosten, Kosten für → **Beistände**) trägt die → **Dienststellenleitung**. Bei Streitigkeiten über die Notwendigkeit von Kosten entscheidet der Kammervorsitzende alleine (§ 61 Abs. 9 MVG); gegen diese Entscheidung kann Beschwerde beim Kirchengerichtshof eingelegt werden.

Wichtig:

Der Beschluss des Kirchengerichts ist verbindlich (§ 60 Abs. 8 MVG). Die Entscheidung ist also vor Ort umzusetzen. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass → Dienststellenleitungen sich weigern, unanfechtbar gewordene Kirchengerichtsbeschlüsse umzusetzen (→ Ersatzvornahme). Dann sollte sich eine MAV nicht scheuen, erneut in dieser Sache vor das Kirchengericht zu ziehen oder von ihrem → Beschwerderecht Gebrauch zu machen.

Einstweiliger Rechtsschutz

Kann in eilbedürftigen Angelegenheiten das Kirchengericht nicht rechtzeitig zusammenkommen, trifft der vorsitzende Richter auf ausdrücklichen Antrag eine **einstweilige Verfügung** (auch ohne mündliche Verhandlung). Die betreibende Partei muss ihr Anliegen glaubhaft machen (§ 61 Abs. 10 MVG). Eine vorläufige Regelung kann z. B. bei drohender Verletzung von Mitbestimmungsrechten (z. B. wegen Anordnung von Überstunden) erforderlich sein. In diesem Fall muss der Antragsteller darlegen und glaubhaft machen, dass ihm zunächst ein Mitbestimmungsrecht (**Verfügungsanspruch**) zusteht und dass ohne eine vorläufige Regelung die Umsetzung des Mitbestimmungsrechts der MAV unmöglich oder erheblich erschwert werden würde (**Verfügungsgrund**). Einstweilige Verfügungen sind mit Zustellung bindend. Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden kann Beschwerde beim Kirchengerichtshof eingelegt werden.

Achtung:

Die MAV hat bei einer **Zustimmungsverweigerung** alle entscheidungserheblichen Verweigerungsgründe in die Begründung aufzunehmen. Die MAV kann vor dem Kirchengericht nur die Gründe vortragen, die sie in der Zustimmungsverweigerung schriftlich dargelegt hat. **Ein Nachschieben von Gründen ist nicht möglich**. Immer mehr gehen deshalb MAVen dazu über, bereits bei der Formulierung der Zustimmungsverweigerung anwaltliche Unterstützung hinzuzuziehen.

Vollstreckungsmöglichkeiten

Richten sich rechtskräftige Entscheidungen gegen die → **Dienststellenleitung**, müssen diese von ihr umgesetzt werden (§ 60 Abs. 8 MVG). Weigert sich die Dienststellenleitung jedoch und ist eine → **Ersatzvornahme** nicht vorgesehen oder bleibt diese ebenfalls erfolglos, ist die MAV mit ihrem »Latein am Ende«, da Zwangsmaßnahmen (z. B. Zwangsgelder) in keiner Instanz zur Anwendung kommen (Art. 2 § 24 KiGG). Im Bereich der Diakonie, wo keine Durchgriffsmöglichkeit des (gliedkirchlichen) Dachverbandes auf die Einrichtungsträger möglich ist, dürften auch satzungsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten regelmäßig ins Leere laufen – sofern diese überhaupt vorgesehen sind.

Fristen zur Anrufung des Kirchengerichts

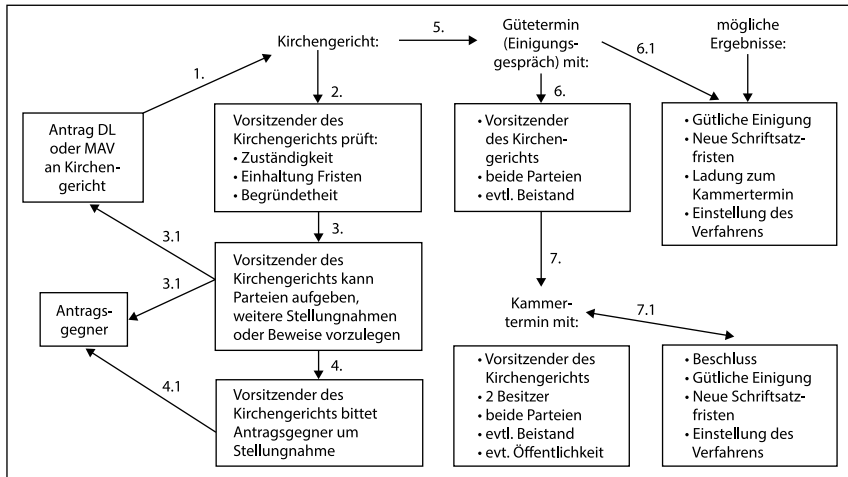
- Normale Frist: **zwei Monate** nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes (§ 61 Abs. 1 MVG).
- Bei Anfechtung einer MAV-Wahl: **zwei Wochen** nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 14 MVG).
- Bei Nichteinigung in Fällen der Mitbestimmung und der eingeschränkten Mitbestimmung für die Dienststellenleitung: **zwei Wochen** nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung der Zustimmung durch die MAV (§ 38 Abs. 4).
- Bei Nichtbeteiligung an einer mitberatungspflichtigen Maßnahme für die MAV: **zwei Wochen** nach Kenntnis, **spätestens sechs Monate** nach Durchführung der Maßnahme (§ 45 Abs. 2 MVG).
- Bei Nichteinigung über Initiativen der MAV: **zwei Wochen** nach Abschluss der Erörterung oder nach Ablehnung durch die Dienststellenleitung; außerdem: **zwei Wochen**, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist Stellung genommen hat.

Antragstellung und Verfahrensablauf des Kirchengerichtsverfahrens

1. MAV oder Dienststellenleitung stellen Antrag an das Kirchengericht mit:
 - Bezeichnung der streitenden Parteien,
 - Nennung des Grundes für die Antragstellung,
 - Formulierung eines konkreten Antrags,
 - Begründung des Antrags,
 - Beifügung von Beweismitteln als Anlage (durchnummeriert).
2. Kirchengericht übersendet Antrag an Antragsgegner mit Aufforderung zur Stellungnahme.
3. Antragsgegner übersendet Stellungnahme an das Kirchengericht.

4. Güte Termin (Einigungsgespräch) mit dem Vorsitzenden des Kirchengerichts, den beiden Parteien und evtl. Beiständen.
5. Kammertermin mit dem Vorsitzenden des Kirchengerichts, den Beisitzern, beiden Parteien und evtl. Beiständen.
6. Evtl. Rechtsweg (Beschwerde) zum Kirchengerichtshof für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD als zweite Instanz.

Kirchengerichtsverfahren im Überblick:



Verfahren vor dem Kirchengerichtshof (2. Instanz)

Die Beschwerde kann innerhalb einer **Frist** von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Beschlusses eingelegt werden (§ 66 ArbGG). Fehlt die Rechtsmittelbelehrung, läuft die Frist erst zwölf Monate nach der Zustellung ab (§ 9 Abs. 5 ArbGG).

Die Beschwerde kann nur von einem Anwalt oder Rechtsschutzsekretär eingelegt werden. Insofern besteht in der zweiten Instanz ein **Anwaltszwang**.

Sind MAV oder Dienststellenleitung mit dem Beschluss des Kirchengerichts nicht einverstanden, besteht die Möglichkeit, gegen diese Entscheidung Beschwerde beim **Kirchengerichtshof der EKD** einzulegen. Die **Beschwerdefähigkeit** ist nicht auf bestimmte Tatbestände eingeschränkt (§ 63 Abs. 1 MVG).

Die **Beschwerde** bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof. Sie ist **anzunehmen**, wenn

- ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,

Rechtsschutz für die MAV (Kirchengerichtsgesetz)

- die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
- der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann (§ 63 Abs. 2 MVG).

Eine Entscheidung über die **Annahme** einer Beschwerde erfolgt ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung ist jedoch zwingend zu begründen (§ 63 Abs. 3 MVG). Der Vorsitzende kann in dringenden Fällen eine **einstweilige Verfügung** allein treffen (§ 63 Abs. 5 MVG). Der Kirchengerichtshof entscheidet **endgültig** (§ 63 Abs. 6 MVG).

Der Kirchengerichtshof besteht aus einem vorsitzenden Richter und zwei weiteren Richtern. Sie werden vom Rat der EKD berufen. Die Amtszeit beträgt sechs Jahre. Dienstnehmer und Dienstgeber haben zusammen ein Vorschlagsrecht. Kommt kein einvernehmlicher Vorschlag zustande, wird die Entscheidung ohne Vorliegen eines Vorschlags getroffen. Können in Gliedkirchen keine Vereinigungen von Mitarbeitervertretungen (→ **Gesamtausschuss**) gebildet werden (z. B. in Bayern), sind diese Mitarbeitervertretungen von dem Berufungsverfahren ausgeschlossen! Für die Akzeptanz von Beschlüssen der zweiten Instanz ist dies nicht gerade förderlich.

Der zweite Rechtszug für Streitigkeiten aus dem MVG hat seine Rechtsprechungspraxis im Frühjahr 1995 aufgenommen, damals unter der Bezeichnung »Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten«. Sämtliche **Beschlüsse** (teilweise im Volltext) sowie die Mitglieder der beiden Senate des Kirchengerichtshofs sind im Internet unter <http://www.ekd.de/mitarbeitervertretungsrecht> veröffentlicht.

Der Kirchengerichtshof hat seine Geschäftsstelle am **Sitz** des Kirchenamtes der EKD in Hannover, Herrenhäuser Str. 12, 30419 Hannover.

Kritik am kirchengerichtlichen Rechtsschutz

Das Mitbestimmungsverfahren nach dem MVG ist im Vergleich zum Mitbestimmungsverfahren nach BetrVG ein überformalisiertes und rein bürokratisches Verfahren (→ **Mitarbeitervertretungsgesetz**). Diese Kritik setzt sich fort für das Verfahren beim Kirchengericht.

Der Entscheidungsrahmen des Kirchengerichts ist deutlich enger gefasst als der der → **Einigungsstelle** nach dem BetrVG. Das Kirchengericht hat keine sachgerechte Regelung zu treffen, sondern nur darüber zu befinden, ob es anstelle der MAV der Maßnahme zustimmt. Die Zustimmung wird in der Regel dann ersetzt, wenn die Maßnahme nicht gegen Rechtsvorschriften verstößt oder nicht unbillig ist. Das Kirchengericht schließt ein Nachschieben von Gründen aus und berück-

sichtigt bei seiner Entscheidung nur den vorliegenden Antrag. Das Kirchengericht kann anders als die Einigungsstelle keine modifizierte Lösung beschließen. Damit sind in schwierigen Streitigkeiten die Konfliktlösungsmöglichkeiten des Kirchengerichts äußerst eingeschränkt. Zur Entscheidung stehen lediglich die bisherige Regelung und die vom Arbeitgeber angestrebte Regelung. Nur in dem Fall, wenn es dem Kirchengericht gelingt, beide Seiten zu einem Kompromiss zu bewegen, kann keine differenzierte und betrieblich angepasste Lösung gefunden werden, die über das bloße Ja oder Nein zu dem vorliegenden Antrag hinausgeht.

Stellt die MAV einen **Initiativantrag**, hat das Kirchengericht nur darüber zu entscheiden, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, dem Initiativantrag nicht zu entsprechen, rechtswidrig ist (§ 60 Abs. 7 MVG). Von einer gleichgewichtigen Mitbestimmung kann hier keine Rede sein.

Mit der Novellierung des MVG im November 2013 ist in § 63 MVG die Möglichkeit der Verhängung von **Ordnungsgeldern** eingeführt worden, wenn auferlegte Verpflichtungen nicht eingehalten werden. Die Vorschriften sind wesentlich knapper und unklarer gefasst als im BetrVG. Für die Praxis sind durchaus Zweifel angebracht, ob das Kirchengericht über wirksame Möglichkeiten verfügt, Geldbußen einzutreiben.

Bedeutung für die MAV

Häufig ist in kirchlichen und diakonischen Dienststellen das Rechtsbewusstsein in Sachen innerbetriebliche Mitbestimmung nicht sehr stark ausgeprägt. Um ihre umfangreichen Rechte durchzusetzen, ist die MAV bei Nichtbeachtung der Vorschriften des MVG ausschließlich auf das innerkirchliche Kirchengerichtungsverfahren verwiesen. So eingeschränkt diese Möglichkeiten sind, um so intensiver sollten sie wahrgenommen werden. Denn es kommt nicht nur darauf an, Recht zu haben, sondern auch Recht zu bekommen! Und ein Beschluss des Kirchengerichts im Sinne des Antrags einer MAV hat bei Dienststellenleitungen bereits Wunder bewirkt: Die MAV wird jetzt ernster als vorher genommen, die Dienststellenleitung weiß nun, dass die MAV sich nicht scheut, Außenstehende zur Konfliktbeilegung einzuschalten. Die MAV wird dadurch an Selbstbewusstsein gewinnen!

Daher sollten sich Mitarbeitervertretungen aus ihrem Selbstverständnis heraus nicht scheuen, das Kirchengericht anzurufen, wenn ihre → **Beteiligungsrechte** nicht beachtet werden oder die Dienststellenleitung ihren Pflichten gegenüber MAV und Beschäftigten nicht nachkommt. Da die Kammersitzungen des Kirchengerichts öffentlich sind, sollten MAV-Mitglieder ruhig einmal an einer sol-

chen Sitzung teilnehmen, auch um die Angst vor dem Verfahren zu verlieren (eine notwendige Arbeitsbefreiung gemäß § 19 Abs. 2 MVG liegt allerdings nur in Ausnahmefällen vor; für Freigestellte gilt nichts anderes!).

Mitarbeitervertretungen können zu den Verhandlungen des Kirchengerichts übrigens mehrere Mitglieder entsenden; zu ihrer Unterstützung können sie sich auch eines rechtlich versierten → **Beistandes** bedienen. Beides reduziert die Scheu vor dem Gang zum Kirchengericht und ist im Hinblick auf eine »Waffengleichheit« in den überwiegenden Fällen anzuraten.

Bedeutung für die Beschäftigten

Wahlberechtigte Beschäftigte haben das Recht, in folgenden Fällen das Kirchengericht anzurufen:

- Wahlanfechtung (§ 14 Abs. 1 MVG);
- Ausschluss einzelner Mitglieder der MAV oder Auflösung der MAV wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten (§ 17 MVG), z. B. wegen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Einberufung einer Mitarbeiterversammlung (§ 31 Abs. 2 MVG), Nichtausübung von Beteiligungsrechten (§ 37 Abs. 2 MVG), Verletzung der Schweigepflicht in persönlichen Angelegenheiten (§ 22 MVG);
- Streitigkeiten wegen der Bildung von → **Dienststellen** (§ 3 Abs. 2 MVG) und Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2 MVG).

Wird ein Beschäftigter in einem Verfahren (z. B. wegen Kündigung) vor dem Kirchengericht oder dem Kirchengerichtshof als Zeuge vernommen, hat dieser ein **Zeugnisverweigerungsrecht**, wenn eine Aussage gegen den Beschäftigten, z. B. in einem Kündigungsschutzverfahren vor dem → **Arbeitsgericht**, verwendet werden könnte. Über das Aussageverweigerungsrecht ist zu belehren (Art. 2 § 16 Abs. 2 KiGG).



Checkliste für Einleitung eines Kirchengerichtsverfahrens

1. Beschlussfassung

- Ordnungsgemäße Einladung zur MAV-Sitzung
- Festlegung der Tagesordnung (Beschlussfassung: Antrag zur Einleitung eines Kirchengerichtsverfahrens, ggf. Hinzuziehung eines → **Beistands**, ggf. Kostenübernahmeantrag wegen Beistand).
- Klarheit über das Ziel?
- Beschlussfähigkeit prüfen
- Beschlussfassung
- Niederschrift

2. Fristeinhaltung überprüfen

3. Antrag

- Korrekter **Antragsgegner**?
- **Streitgegenstand** ausreichend beschrieben?
- Sind alle zugrunde liegenden **Tatsachen** genannt?
- Welche **Rechtsfolge** ist beabsichtigt? (Unterlassung, Feststellung, Beseitigung, Vornahme einer bestimmten Handlung, bestimmte Leistung?) – Das Kirchengericht kann nicht mehr zusprechen als beantragt!

4. Beweise und Zeugen?

5. Einstweilige Verfügung?

- Eilbedürftigkeit
- Verfügungsanspruch
- Verfügungsgrund



Musterantrag an das Kirchengericht (Beispiel)

DIAKONIE

An das
Kirchengericht der
Gliederkirche **Name**
Straße
PLZ Ort

Diakonie **Name**
Mitarbeitervertretung
Straße
PLZ Ort

Ort, Datum

In Sachen
Mitarbeitervertretung
Diakonie **Name**
Straße
PLZ Ort
vertreten durch:
Vorsitzenden der MAV **Name**
Antragstellerin

gegen
Diakonie **Name**
Straße
PLZ Ort
vertreten durch:
Geschäftsführer **Name**
Antragsgegnerin

wegen:

Verletzung der Informationspflicht und der Mitberatungsrechte durch die Dienststellenleitung gegenüber der MAV nach § 34 MVG in Verbindung mit § 46 MVG.

Die Mitarbeitervertretung der Diakonie Seligenstadt stellt Antrag auf ein Kirchengerichtsverfahren und bittet um Festsetzung eines Termins zur mündlichen Verhandlung, in der wir beantragen werden festzustellen:

1. Die Dienststellenleitung der Diakonie Seligenstadt hat die Antragstellerin nach § 34 MVG rechtzeitig und umfassend über die beabsichtigte Änderung des Stellenplans zu unterrichten.

2. Die mit Aktennotiz der Dienststellenleitung vom 30.9.2011 der MAV mitgeteilte Änderung des Stellenplans ist nichtig.

Begründung:

1. Die Antragsgegnerin hat die Antragstellerin am 30.9.2011 mit einer Aktennotiz von einer bereits vollzogenen Stellenplanänderung in Kenntnis gesetzt.

2. Nach § 34 MVG ist die MAV zur Durchführung ihrer Aufgaben (hier: Mitberatung Stellenplanänderung) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dies ist im vorliegenden Fall nicht erfolgt. [REDACTED]

3. [REDACTED]

Die Antragstellerin bittet um antragsgemäße Entscheidung.

Mit freundlichen Grüßen

Rudi Streit-Lust

Vorsitzender der Mitarbeitervertretung

Anlagen:

1. Aktennotiz der Antragsgegnerin vom 30.9.2011

2. [REDACTED]

3. [REDACTED]

Literaturhinweis

Baumann-Czichon, Bernhard: Grundrecht auf Mitbestimmung. Defizite der kirchlichen Betriebsverfassung am Beispiel der evangelischen Kirche. In: Frank Bsirske/Ellen Paschke/Berno Schuckart-Witsch (Hrsg.), *Streiks in Gottes Häusern*, Hamburg 2013.

Baumann-Czichon, Bernhard/Gathmann, Mira: *Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich*, BetrVG – MVG.EKD – MAVO, Herausgegeben von ver.di, Berlin 2014.