

**Lesemuster
2. Auflage**

**Eichstätter
Kommentar**

MAVO

Herausgegeben von:
Oxenknecht-Witzsch
Eder
Stöcke-Muhlack
Schmitz
Richartz

2. Auflage

**Rahmenordnung für eine
Mitarbeitervertretungsordnung**

KAGO

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung

KETTELERVERLAG
Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB



www.ketteler-verlag.de

Bundle: Print + Online-Zugang ISBN 978-3-944427-27-0
Nur Online-Zugang ISBN 978-3-944427-28-7

Zitiervorschlag: Eichstätter Kommentar-Bearbeiter, §... Rn...

2., aktualisierte, überarbeitete, erweiterte Auflage 2018

Alle Rechte vorbehalten
© 2014 KETTELER-Verlag GmbH
Bernhard-Letterhaus-Straße 26, 50670 Köln

Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise,
nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages

Bezugsquelle
KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung
Schlosshof 1, 93449 Waldmünchen
Tel: 09972 / 941451
kontakt@ketteler-verlag.de
www.ketteler-verlag.de



Layout und Satz:
S. Stumpf, Kommunikation & Design, Lauf a. d. Pegnitz

Druck:
Spintler Druck & Verlag GmbH, Weiden i. d. Opf.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Eichstätter Kommentar

MAVO

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung

KAGO

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung

2., aktualisierte, überarbeitete, erweiterte Auflage 2018

Herausgegeben von

Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch
Dr. Joachim Eder
Roswitha Stöcke-Muhlack
Thomas Schmitz
Ulrich Richartz

Unter Mitarbeit von

Ass. jur. Andrea Jörger

Rechtsanwalt André Fitzthum

Bearbeitet von

Dr. Barbara Böckenförde-Wunderlich
Stellv. Vorsitzende des Kirchlichen Arbeits-
gerichts Freiburg
Richterin am Arbeitsgericht Freiburg

Dr. Joachim Eder
Ehem. Vorsitzender der Zentral-KODA und
der Bayerischen Regional-KODA

Dr. Christian Gohm
Vorsitzender des Kirchlichen Arbeitsgerichts
Freiburg
Richter am Arbeitsgericht Freiburg

Dr. Elisabeth Hartmeyer
Referentin für Tarifpolitik im Kompetenzzentrum
Unternehmenspolitik, Caritasverband
der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Dr. Andreas Hatzung
Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern

Dr. jur. can. Evelyn Menges
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht in München
Diözesanvorsitzende des KAB-Diözesan-
verbandes München und Freising e.V.

Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch
Professorin für Recht an der Katholischen
Universität Eichstätt-Ingolstadt

Gabriela Reiter
Fachanwältin für Arbeitsrecht in Herne

Ulrich Richartz
Geschäftsführer der DiAG-MAV
im Bistum Münster

Thomas Schmitz
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Herne

Roswitha Stöcke-Muhlack
Vorsitzende des Gemeinsamen Kirchlichen
Arbeitsgerichts Hamburg
Vors. Richterin am Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Dr. Sebastian Weber
Rechtsanwalt in München

Nach vier Jahren erscheint die zweite Auflage des Eichstätter Kommentars der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung und der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (MAVO-KAGO).

Die Neuauflage ist erforderlich geworden vor allem durch die Novellierung der MAVO-Rahmenordnung mit Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 19. Juni 2017. Die Änderungen betreffen die Regelung der Einrichtung, die Einbeziehung von Leiharbeit und Drittpersonaleinsatz, die Bildung einer (erweiterten) Gesamt-MAV sowie die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses. Insgesamt gibt es 51 Änderungen, die vor allem durch die Erweiterung des Personenkreises zahlreiche redaktionelle Änderungen zur Folge haben. Die Änderungen erhalten Rechtswirksamkeit erst durch die Inkraftsetzung des jeweiligen (Erz-) Bischofs in den 27 (Erz-)Diözesen, die zum 1. Januar 2018 erfolgt sein sollte. Nachdem die MAVO-Novelle ohne Gegenstimme beschlossen wurde, ist zu erwarten, dass die MAVO in den jeweiligen (Erz-)Diözesen weitgehend entsprechend der Vorlage der Rahmenordnung in Kraft gesetzt wird. Die novellierte MAVO ist zum 1. Januar 2018 im Erzbistum Hamburg und im Bistum Speyer sowie zum 1. Februar 2018 in den (Erz-)Bistümern Münster, Paderborn und Trier in Kraft getreten (siehe ZMV 1/2018). Die Kommentierung orientiert sich an der MAVO-Rahmenordnung.

Die Neuauflage war auch ausgelöst worden durch Änderungen bzw. Neuregelungen staatlicher Arbeitsschutzgesetze, auf die in den jeweiligen Kommentierungen Bezug genommen wird. Das AÜG-Reformgesetz, das zum 1. April 2017 in Kraft getreten ist, hat mit der Einführung des § 611 a BGB erstmals den Begriff des Arbeitsvertrags definiert, der auch die Grundlage für den Begriff Mitarbeiter bildet. Die Neuregelung des Mutterschutzgesetzes und die Änderung des Schwerbehindertenrechts durch das Bundesteilhabegesetz mit geänderten Paragrafenfolgen im SGB IX mit Wirkung zum 1. Januar 2018 sowie die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes zum 4. Juli 2017 haben Auswirkungen auf die MAVO.

Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) wird wie in der ersten Auflage als selbständiges Werk im zweiten Teil des Kommentars erläutert. Die Neuauflage berücksichtigt hier vor allem die Weiterentwicklung durch die Rechtsprechung der kirchlichen Arbeitsgerichte und des KAGH sowie des Schrifttums.

Das Ziel des Kommentars, Orientierung und Hilfe für die Praxis des Mitarbeitervertretungsrechts zu geben, wurde unter Berücksichtigung zahlreicher Hinweise und Anregungen, Beispielfälle, Muster und Tipps sowie durch ein erweitertes Stichwortverzeichnis und inhaltliche Verweise auf entsprechende Beiträge der Zeitschrift „DIE MITARBEITERVERTRETUNG“ (ZMV) ergänzt.

Gesetze, Rechtsprechung und Literatur sind bis zum 15. Januar 2018 berücksichtigt.

Die zweite Auflage des einzigen Gesamtwerkes zur MAVO-Rahmenordnung und zur Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) trägt auch dem Wunsch nach digitaler Nutzung Rechnung. Der Kommentar steht als Print und Online-Zugang zur Verfügung.

Die Neubearbeitung wurde von dem bewährten Team aus zwölf Autorinnen und Autoren der ersten Auflage unter der Mitarbeit von Ass. jur. Andrea Jörger und Rechtsanwalt André Fitzthum, die die Erstellung des Werkes ganz wesentlich wissenschaftlich unterstützt haben, geleistet. Ihnen gilt ein besonderer Dank für ihre Geduld und ihren unermüdlichen Einsatz. Herzlicher Dank auch an Frau Susanne Stumpf für Grafik und Satzerstellung sowie dem KETTELNER-Verlag für die verlagsmäßige Betreuung des Werkes.

Eichstätt, im Januar 2018
Die Herausgeber

Dr. Böckenförde-Wunderlich, Barbara	Stellv. Vorsitzende des Kirchlichen Arbeitsgerichts Freiburg, Richterin am Arbeitsgericht Freiburg
Dr. Eder, Joachim	Ehem. Vorsitzender der Zentral-KODA und der Bayerischen Regional-KODA
Dr. Gohm, Christian	Vorsitzender des Kirchlichen Arbeitsgerichts Freiburg, Richter am Arbeitsgericht Freiburg
Dr. Hartmeyer, Elisabeth	Referentin für Tarifpolitik im Kompetenzzentrum Unternehmenspolitik, Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.
Dr. Hatzung, Andreas	Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern
Dr. jur. can. Menges, Evelyne	Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in München, Diözesanvorsitzende des KAB-Diözesanverbandes München und Freising e.V.
Prof. Dr. Oxenknecht-Witzsch, Renate	Professorin für Recht an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt
Reiter, Gabriela	Fachanwältin für Arbeitsrecht in Herne
Richartz, Ulrich	Geschäftsführer der DiAG-MAV im Bistum Münster
Schmitz, Thomas	Fachanwalt für Arbeitsrecht in Herne
Stöcke-Muhlack, Roswitha	Vorsitzende des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg, Vors. Richterin am Landesarbeitsgericht Niedersachsen
Dr. Weber, Sebastian	Rechtsanwalt in München

MAVO

Präambel	Oxenknecht-Witzsch
§§ 1 – 1 b	Eder
§§ 2 – 5	Oxenknecht-Witzsch
§§ 6 – 12	Weber
§§ 13 – 13 e	Hartmeyer
§ 14	Richartz
§§ 15 – 17	Eder
§§ 18, 19	Weber
§ 20	Eder
§§ 21, 22	Hartmeyer
§§ 22 a, 23	Eder
§§ 24, 25	Richartz
§§ 26 – 28 a	Stöcke-Muhlack
§§ 29 – 32	Oxenknecht-Witzsch
§ 33	Schmitz
§ 34	Reiter
§§ 35 – 38	Schmitz
§ 39	Hartmeyer
§§ 40 – 53	Menges
§ 54	Hatzung
§§ 55, 56	Eder

KAGO

Präambel	Menges
§§ 1 – 5	Eder
§§ 6, 7	Gohm
§§ 8 – 13	Menges
§§ 14 – 20	Stöcke-Muhlack
§§ 21 – 26	Eder
§§ 27 – 37	Schmitz
§ 38	Gohm
§§ 39 – 42	Böckenförde-Wunderlich
§ 43	Gohm
§ 44	Oxenknecht-Witzsch
§§ 44 a – 45	Eder
§§ 46 – 51	Menges
§ 52	Stöcke-Muhlack
§§ 53, 54	Hartmeyer
§ 55	Menges
§ 56	Eder

I. MAVO und KAGO als Teilgebiete des kirchlichen Arbeitsrechts**1. Staatskirchenrecht**

Die staatskirchenrechtliche Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) ist in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 III WRV verankert. Danach ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes (Selbstbestimmungsrecht der Kirchen). Die Kirche kann sich dabei auch auf den Schutzbereich des Art. 4 I und II GG berufen. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen hat seine theologische Grundlage im Sendungsauftrag der Kirche. Das Bundesverfassungsgericht hat Inhalt und Reichweite des Selbstbestimmungsrechts in seiner grundlegenden Entscheidung vom 22.10.2014 (2 BvR 661/12, ZMV 2015, 43; Fortführung von BVerfG 4.6.1986 – 2 BvR 1703/83) in Abgrenzung zum staatlichen Recht so definiert: „Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht umfasst alle Maßnahmen, die der Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses und der Wahrung der unmittelbaren Beziehung der Tätigkeit zum kirchlichen Grundauftrag dienen. Die Formulierung des kirchlichen Proprium obliegt allein den Kirchen und ist als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verfassungsrechtlich geschützt.“

Nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche tragen alle in einer katholischen Einrichtung Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Art. 1 GrO). Sie bilden eine Dienstgemeinschaft. Die Dienstgemeinschaft wird zum Begründungsprinzip spezifischer kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen (Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27.6.1983 und vom 22.9.1993, rechtlich verbindlich durch die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) i.d.F. vom 27.4.2015 als bischöfliches Gesetz in den jeweiligen Diözesen).

Das Individualarbeitsrecht umfasst die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Es gehört zu dem für alle geltenden Gesetz i.S.v. Art. 137 III WRV als „schlichte Folge einer Rechtswahl“ (BVerfG 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, NJW 1986, 367 ff.). Die Kirchen haben jedoch das Recht, von ihren Mitarbeitern besondere Loyalitätspflichten zu verlangen, die auch die persönliche Lebensführung betreffen können (BVerfG 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, ZMV 2015, 43; 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83). Die kirchenspezifischen Regelungen beziehen sich daher vor allem auf das kollektive Arbeitsrecht mit den drei Bereichen, der kirchliche Betriebsverfassung (MAVO), der eigenen Arbeitsvertragsregelung im sog. Dritten Weg und auf die Unternehmensmitbestimmung, für die es derzeit noch keine eigene Regelung gibt (Schubert, ZMV-Sonderheft Fachtagung 2013, S. 21 ff.).

Aus dem Sozialstaatsprinzip und dem Demokratieprinzip in Art. 20 GG ergibt sich, dass die Kirchen zur Gewährleistung einer eigenen kirchlichen Betriebsverfassung verpflichtet sind.

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ist im Bereich der katholischen Kirche die kirchengesetzliche Regelung einer eigenen kirchlichen Betriebsverfassung. Die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) ist die kirchengesetzliche Regelung des gerichtlichen Rechtsschutzes für den Bereich der MAVO und der Arbeitsrechtlichen Kommissionen für das Verfahren vor den dazu gebildeten kirchlichen Arbeitsgerichten (KAG). Für Streitigkeiten der kirchlichen Mitarbeiter aus dem Arbeitsvertrag sind die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig (Art. 10 I GrO).

2. Europarecht

Die europäische Integration mit der Abgabe staatlicher Souveränität an EU-Organen hat Auswirkungen auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Für das kollektive kirchliche Arbeitsrecht ist festzustellen, dass staatskirchenrechtliche Besonderheiten weiterhin Geltung besitzen. So bestimmt Art. 17 I und II AEUV, dass sich der Status der Kirchen nach dem Recht der EU-Mitgliedstaaten bestimmt. Im Bereich des Grundrechtsschutzes wird das kirchliche Selbstbestimmungsrecht durch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) begrenzt und vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte überwacht (EGMR 23.9.2010, ZMV 2010, 248).

In wieweit die Bestimmung von Loyalitätsobliegenheiten durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht durch EU-Recht begrenzt wird, steht derzeit auf dem Prüfstand. Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH zwei Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 vorgelegt (BAG 17.3.2016 – 8 AZR 501/14: Frage der Zugehörigkeit zur evang. Kirche; 28.7.2016 – 2 AZR 746/14: Kündigung wegen Eingehens einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe eines Chefarztes; vgl. dazu Gruber/Axtmann, ZMV 2017, 122 ff. und Gruber, ZMV 2017, 305 f.).

3. Kirchenrecht

MAVO und KAGO sind kirchliche Gesetze, die aufgrund des Gesetzgebungsrechts des jeweiligen (Erz-)Bischofs in jeder (Erz-)Diözese als Gesetz in Kraft gesetzt wurden (Hahn, Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen – zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht, 2009, S. 119 f.). Der CIC als Gesetzbuch des kanonischen Rechts aus dem Jahr 1983 enthält keine Regelung des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts. Nur einige Canones haben Relevanz für das Arbeitsrecht, wie c. 215, der die Vereinigungsfreiheit garantiert und c. 231 § 2, der den im besonderen kirchlichen Dienst Tätigen das Recht auf eine angemessene Vergütung zuspricht.

Zur Vereinheitlichung des Rechts der kirchlichen Betriebsverfassung hat die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) erstmals 1971 eine Rahmenordnung einer Mitarbeitervertretungsordnung beschlossen als Grundlage für die Umsetzung der MAVO in diözesanes Gesetz. Für den gerichtlichen Rechtsschutz hat die Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhls die Gesetzgebungsbefugnis. Die KAGO wurde in der Beschlussfassung der Vollversammlung der DBK vom 21.9.2004 und vom 25.2.2010 in den jeweiligen Bistümern in Kraft gesetzt.

Besondere Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts wurden erst nach Inkrafttreten des Grundgesetzes im Jahr 1949 entwickelt (Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, S. 203 ff.).

Die kirchengesetzliche Regelung, die die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst gesetzlich verankert, ist die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 22.9.1993, die in den (Erz-)Diözesen in Deutschland als bischöfliches Gesetz zum 1.1.1994 umgesetzt wurde. Inhaltlich bedeutet die Verankerung der Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, dass *„die Kirche mit der kirchenspezifischen Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse sowohl von der jedermann zustehenden Privatautonomie als auch von ihrem verfassungsmäßig gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht Gebrauch macht“* (Dütz, Die deutschen Bischöfe Nr. 51, Einleitung, S. 23).

Am 27.4.2015 hat die Vollversammlung der Deutschen Bischöfe (VDD) eine viel beachtete Änderung der GrO beschlossen, die vor allem die Anforderungen an Loyalitätsobliegenheiten neu formuliert hat (Joussen, ZMV 2015, 123 ff.).

Der Anwendungsbereich der MAVO auch für den Bereich der caritativen Einrichtungen ist von der staatlichen Rechtsprechung anerkannt worden (BAG 10.12.1992 – 2 AZR 271/92,

ZMV 1993, 180): Das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche gilt aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen nicht nur in den Einrichtungen der verfassten Kirche, sondern auch in privatrechtlichen Einrichtungen sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

Eine Klarstellung aus kirchenrechtlicher Sicht war durch das Urteil des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.3.2010 – 42676/09 (ZMV 2010, 145) erforderlich geworden. Mit der Neufassung von Art. 2 I und II GrO und § 1 II MAVO (Beschluss der Vollversammlung des VDD vom 20.6.2011, Die deutschen Bischöfe Nr. 95 vom 28.9.2011) ist kirchenrechtlich geklärt worden: Die MAVO gilt unmittelbar bei kirchlichen Rechtsträgern, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, die GrO verbindlich zu übernehmen, so dass die MAVO dann durch Übernahme der GrO zur Anwendung kommt. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche teil. Die Regelung soll der Rechtssicherheit dienen (Dütz, Die deutschen Bischöfe Nr. 95, Begründung, S. 36).

Für den Bereich der MAVO und für das Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Dritten Weg ist die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte nicht gegeben. Zur Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes war daher die Schaffung einer kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit erforderlich, die in der KAGO verwirklicht wurde (Dütz, FS für Herbert Buchner 2009, S. 189 ff.).

II. Die Entwicklung der MAVO

Das erste Betriebsrätegesetz vom 4.2.1920 (RGBl. S. 147) sah keine Sonderstellung der Kirchen vor trotz staatskirchenrechtlicher Stellung in Art. 137 ff. WRV vom 19.8.1919.

Im Gesetzgebungsverfahren zum BetrVG 1952 haben sich die Evangelische und Katholische Kirche bemüht, für die Kirchen eine Herausnahme aus dem Geltungsbereich des BetrVG zu erreichen (Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, S. 267 ff.), die ihnen vom staatlichen Gesetzgeber des BetrVG 1952 (§ 81 II) gewährt wurde. Durch die Regelung in § 118 II BetrVG 1972, wonach das Gesetz keine Anwendung findet auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform, war die Schaffung einer eigenen kirchengesetzlichen Regelung unausweichlich. Hierzu wird das nicht veröffentlichte Gutachten von Rudolf Smend zitiert (Richardi, a.a.O., S. 270), der aus sozialstaatlichen Gründen eine eigene Betriebsverfassung für erforderlich hält.

Die Entwicklung zu einer eigenen kirchlichen Betriebsverfassung als Mitarbeitervertretungsordnung ist seit 1955 nachvollziehbar. Vom Caritasverband Württemberg ist eine „Ordnung für eine Mitarbeitervertretung“ mit Datum 21.3.1955 bekannt. Sie umfasst 11 Paragraphen, eine Präambel und eine Regelung über die Aufgaben der MAV. Es war bereits ein Schlichtungsverfahren bei Meinungsverschiedenheiten nach den Bestimmungen der AVR vorgesehen. Die Regelung war keine kirchengesetzliche Regelung. Im Bereich der Diözesanverwaltungen wurden weitgehend die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer angewendet.

Nachdem die Gesetzgebungskompetenz nach Kirchenrecht beim jeweiligen (Erz-)Bischof einer (Erz-)Diözese liegt und es keine bundeseinheitliche Gesetzgebungskompetenz der DBK gibt, wurde auf der Ebene der DBK eine Rahmenordnung entwickelt, die zur Vereinheitlichung der kirchlichen Betriebsverfassung als Vorlage für die Umsetzung in diözesanes Recht geschaffen wurde.

Die erste MAVO-Rahmenordnung wurde am 3.3.1971 (vgl. dazu Übersicht am Ende der Einleitung) von der Vollversammlung der DBK beschlossen. Die Struktur der Rahmenordnung

entsprach den Personalvertretungsgesetzen der Länder bzw. des Bundes. Die Ausgestaltung der persönlichen Rechte der MAV-Mitglieder und der Aufgaben der MAV blieb deutlich hinter dem Stand von BetrVG und BPersVG zurück.

Weitere Novellierungen erfolgten 1977, 1985, 1995, die überwiegend Verbesserungen hinsichtlich der Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter bzw. der Aufgaben und des Verfahrens der MAV enthielten. Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes wurden am 27.6.1983 in einer Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst formuliert (Die deutschen Bischöfe Nr. 35). Am 22.9.1993 hat die Vollversammlung der Deutschen Bischöfe die Erklärung aus dem Jahr 1983 neu gefasst und eine „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ verabschiedet (Die deutschen Bischöfe Nr. 51). Die GrO stellt eine kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe dar, die die „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ normativ umsetzt und sich vorrangig an die kirchlichen Einrichtungen und ihre Leitungen, aber auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet (Die deutschen Bischöfe Nr. 51, Vorwort von Kardinal Lehmann). Die Erklärung muss im Zusammenhang mit dem damals beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren (BVerfG 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, NJW 1986, 367) gesehen werden und der daraus resultierenden Erkenntnis, dass eine Berufung auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nur dann glaubwürdig ist, wenn von kirchenamtlicher Seite definiert wird, was die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes ausmachen und den kirchlichen Dienst von einem anderen Arbeitsverhältnis unterscheidet. Die wirtschaftlichen Veränderungen, insbesondere in den Einrichtungen der Caritas seit Mitte der 1990er Jahre durch die Abschaffung des Kostendeckungsprinzips und der Einführung leistungsbezogener Entgelte im Bereich der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen machten eine Anpassung der MAVO an Strukturen des BetrVG erforderlich. Die MAVO-Novelle 2003 enthielt eine grundsätzliche Anpassung an die wirtschaftlichen Veränderungen und auch an Vorgaben des Europäischen Rechts (Reichold, ZMV 1999, 264 ff.).

Die Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 27 a), Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen (§ 30 a), Übergangsmandat (§ 13 d) und Restmandat (§13 e), erweiterte Interessenvertretung für schwerbehinderte Menschen (§ 28 a) waren deutliche Verbesserungen der Beteiligung der MAV. Mit dem KAGO-Anpassungsgesetz erfolgte die Anpassung an die MAVO, insbesondere durch die Einführung von Einigungsstellen (§§ 40 ff.), mit der die Unterscheidung von Regelungsstreitigkeiten in der Zuständigkeit der Einigungsstellen und Rechtsstreitigkeiten in der Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichte in Anlehnung an das BetrVG erfolgte.

Die Änderung im Jahr 2007 berücksichtigte den Umstieg vom BAT als Grundlage kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen auf die neuen Tarifsysteme des öffentlichen Dienstes TVöD und TV-L.

Die MAVO-Novellierung 2010 hat zahlreiche Veränderungen gebracht. Zu nennen sind insbesondere der Einrichtungsbegriff, aber auch etliche rechtstechnische Klarstellungen und als wesentliche Neuerung das Zustimmungsrecht der MAV zur Einstellung gem. § 34 für die Aufnahme von Leiharbeitskräften mit einem Zustimmungsverweigerungsrecht der MAV für den beabsichtigten Einsatz von Leiharbeit von mehr als sechs Monaten (ZMV 2010, 308 f.). Die Entwicklung lässt sich als „Wandel durch Annäherung an das weltliche Vorbild“ bezeichnen (Joussen, ZMV-Sonderheft Fachtagung 2011, 20 ff.).

Die MAVO-Novellierung 2011 ist der Änderung der GrO geschuldet, die zu einer Änderung von § 1 MAVO geführt hat und damit den Geltungsbereich der MAVO klar gefasst hat (ZMV 2011, 202 f.). Die Änderung ist eine Reaktion auf das Urteil des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.3.2010 – 42676/09 (ZMV 2010, 145). Das Gesetzgebungsrecht für die MAVO liegt ausschließlich beim jeweiligen (Erz-)Bischof einer (Erz-)Diözese (KAGH 10.2.2012 – M 08/11, ZMV 2012, 332; 16.9.2011 – M 06/11, ZMV 2011, 320).

Die MAVO-Novellierung 2017 mit Beschluss des VDD vom 19.6.2017 reagiert vor allem auf Veränderungen der arbeitsrechtlichen Strukturen zum Fremdpersonaleinsatz und zur Bildung von Konzernstrukturen auch in kirchlichen Einrichtungen. Mit der Erweiterung der Zuständigkeit der MAV auch für Personen, die in die Einrichtung eingegliedert sind zur Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks der Einrichtung in weisungsgebundener Tätigkeit wurde die Entwicklung im staatlichen Arbeitsrecht insbesondere hinsichtlich des Einsatzes von Leiharbeitskräften nach AÜG in der MAVO umgesetzt. Die Neuregelungen zur Bildung von Gesamt-Mitarbeitervertretungen, erweiterten Gesamt-Mitarbeitervertretungen (§ 24) und eines Wirtschaftsausschusses (§ 27 b) berücksichtigen die Änderungen in den Strukturen kirchlicher Einrichtungen zu Zusammenschlüssen und Konzernbildungen.

III. Die Entwicklung und Bedeutung der KAGO

Aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen waren die staatlichen Gerichte nicht für Rechtsstreitigkeiten aus dem Bereich der MAVO und der Arbeitsvertragsordnungen zuständig: Für Streitigkeiten zwischen einer MAV nach dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht und dem Arbeitgeber über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten ist die Gerichtsbarkeit der staatlichen Gerichte zumindest dann nicht gegeben, wenn über solche Streitigkeiten eine Schlichtungsstelle entscheidet, die den Mindestanforderungen an ein Gericht entspricht (BAG 25.4.1989 – 1 ABR 88/87).

Der gerichtliche Rechtsschutz zur Klärung von Streitigkeiten in kirchlichen Schlichtungsstellen war unzureichend ausgestaltet, auch wenn die staatlichen Gerichte sie als Gerichte anerkannt haben. Unabhängige Gerichte sind wesentlicher Bestandteil einer rechtsstaatlichen Ordnung (Dütz, FS für Herbert Buchner 2009, S. 189 ff.). Art. 10 II GrO hat bereits im Jahr 1993 die Bildung unabhängiger kirchlicher Gerichte für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und Mitarbeitervertretungsrecht verankert. Die Unabhängigkeit der Richter von Weisungen und ihre Bindung nur an Gesetz und Recht wurden ebenso garantiert. Bis zur Einführung der KAGO und der Einrichtung kirchlicher Arbeitsgerichte mit einem kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) als Revisionsinstanz hat es dennoch über 10 Jahre gedauert. Wegen der Notwendigkeit eines besonderen Mandats des Heiligen Stuhls in Rom zur Errichtung der kirchlichen Arbeitsgerichte durch die DBK war ein kirchenrechtliches Genehmigungsverfahren durchzuführen. Zum 1.7.2005 wurde die KAGO aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung der DBK vom 21.9.2004 in den Diözesen für eine Erprobungsphase von fünf Jahren eingeführt. Die novellierte und von der Apostolischen Signatur approbierte Fassung der KAGO ist in allen deutschen Diözesen in den kirchlichen Amtsblättern veröffentlicht und zum 1.7.2010 in Kraft getreten.¹

Die KAGO hat eine wesentliche Verbesserung des gerichtlichen Rechtsschutzes bewirkt, insbesondere die Einrichtung einer zweiten Instanz durch den KAGH hat erheblich zur Rechtssicherheit, zur Weiterentwicklung der MAVO und zur Stärkung der Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter und der Beteiligungsrechte der MAV beigetragen.

Gleichwohl besteht nach wie vor Reformbedarf, wie dies in den Kommentierungen an den entsprechenden Stellen auch angemerkt wird.

weiter im Kommentar

¹ Eine Übersicht über die kirchlichen Arbeitsgerichte einschließlich des KAGH findet sich im Anhang dieses Kommentars.

§ 1 a Bildung von Mitarbeitervertretungen

(1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

Gliederung	Rn
I. Bezug zu BetrVG, BPersVG und MVG-EKD	1
II. Die Bildung von Mitarbeitervertretungen (§ 1 a I)	2 – 16
1. Grundlagen	2 – 12
2. Einrichtungsbegriff	13 – 16
III. Die Regelung zur Geltung einer Einrichtung (§ 1 a II)	17 – 26
1. Neufassung des § 1 a II	17
2. Festlegung durch Rechtsträger	18 – 20
3. Wegfall der Genehmigung durch Ordinarius	21
4. Zustimmung der MAV	22 – 24
5. Missbrauchsverbot	25
6. Sonderfragen	26
IV. Prozessuale Hinweise	27 – 30

I. Bezug zu BetrVG, BPersVG und MVG-EKD

- 1 Die Regelung des § 1 a ist kircheneigener Art und findet sich nicht in den entsprechenden staatlichen Gesetzen. Im Gegensatz zum weltlichen Recht ist die Bildung einer MAV in einer kirchlichen Einrichtung Pflicht. Das BetrVG wie auch das BPersVG kennen **keine Pflicht zur Bildung** eines Betriebs- oder Personalrats. Die Pflicht zur Bildung einer MAV kennt auch § 1 I MVG-EKD.

II. Die Bildung von Mitarbeitervertretungen (§ 1 a I)

1. Grundlagen

- 2 Mit dieser Regelung geht die MAVO über das staatliche Recht hinaus, da die Bildung einer MAV eine **Muss-Vorschrift** darstellt, damit zwingender Natur ist. Die Muss-Vorschrift ist nicht absolut. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bildung einer MAV aktiv zu unterstützen gemäß den Mitwirkungspflichten in § 9; nach § 10 kommen besondere Pflichten bei erstmaligem Eintritt der Voraussetzungen zur Bildung einer MAV hinzu. Die Bildung selbst verbleibt Sache der Mitarbeiter in der Einrichtung, die durch Wahl zu erfolgen hat.

Der **Dienstgeber** darf Bemühungen, die auf die Bildung einer MAV hinauslaufen, nicht unterbinden. Institutionen und Gremien, deren kirchengesetzliche Aufgabe die Förderung der Bildung einer MAV darstellt, dürfen demnach in ihrer Arbeit ebenfalls nicht behindert werden. 3

Die diözesane **DiAG** hat auch die Möglichkeit, von sich aus aktiv zu werden, den Rechtsträger um Stellungnahme zu bitten und die Bildung einer MAV aktiv voranzutreiben. Es gilt jedoch, dass dieses Recht nicht grenzenlos besteht. Sofern von Seiten der Mitarbeiter deutlich gemacht wird, dass kein Interesse an der Bildung einer MAV besteht, ist dies auch von der DiAG zu akzeptieren. Die Mitarbeiter einer Einrichtung können nicht zur Bildung einer MAV gezwungen werden. Es besteht **keine Wahlpflicht**. 4

Wenn **keine MAV besteht**, können die Mitwirkungsrechte gemäß MAVO nicht wahrgenommen werden; dem Dienstgeber verbleiben vor allem im Bereich des Arbeitszeitrechts weite Möglichkeiten im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechts. Bei Kündigungen entfallen die verfahrensrechtlichen Schritte gemäß §§ 30, 30a und 31, die für die Mitarbeiter hohe Schutzwirkung beinhalten. 5

Die BAG-Urteile vom 20.11.2012 (1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11, ZMV 2012, 338, ZMV 2013, 171) beziehen sich auf den Dritten Weg; das bereits angesetzte Verfahren zum **Zutrittsrecht der Gewerkschaften** in kirchlichen Einrichtungen, das für Dezember 2012 geplant war, ist nicht gefällt worden, da die Klägerin die Klage zurückgezogen hat. Allerdings ist aufgrund des Tenors der BAG-Urteile davon auszugehen, dass auch **Koalitionen** ein Zutrittsrecht haben. Ob sie damit auch die Berechtigung haben, eine MAV-Wahl zumindest anzuzuregen, ist offen. Bei der MAVO-Novellierung 2017 ist eine Änderung in Bezug auf die Beteiligung von Koalitionen **nicht** vorgenommen worden. 6

Die Bildung einer MAV ist unter dem Gesichtspunkt der **Dienstgemeinschaft** erforderlich, da die Strukturen der Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft rechtlich geregelt werden und der Schutz der Mitarbeiter im kollektivrechtlichen Bereich auch kirchengerichtlich überprüft werden kann. Dienstgemeinschaft ohne rechtliche Beziehung der dabei agierenden Seiten ist nicht möglich. Dienstgeber, die die Bildung einer MAV verweigern oder zu verhindern versuchen, **handeln rechtswidrig**. Dieses Verhalten stellt eine Verfehlung dar, die von den Mitarbeitern im Falle der verfassten Kirche beim hierarchischen Oberen – in der Regel der Generalvikar – zur Anzeige gebracht werden kann, im Caritasbereich beim Diözesancaritasdirektor. Diese haben dann Abhilfe zu schaffen. 7

Bei der Bildung einer MAV ist ausschließlich gemäß den Vorgaben der MAVO vorzugehen. Sofern eine MAV auf andere Weise gebildet werden sollte, stellt sie keine MAV im Sinn der MAVO dar. Entsprechend ist der Dienstgeber nicht daran gebunden, die in der MAVO vorgeschriebenen Mitwirkungsrechte der MAV zu beachten. Ist vom Dienstgeber eine nicht in der von der MAVO vorgeschriebenen Weise gewählte MAV – z.B. in einem Kündigungsschutzverfahren – nicht beteiligt worden, kann sich ein Betroffener im Kündigungsschutzverfahren vor dem staatlichen Gericht nicht auf die fehlende Beteiligung der MAV berufen. 8

Zu beachten ist, dass eine MAV in jeder Einrichtung des Rechtsträgers zu bilden ist. Die MAVO ist **einrichtungsbezogen**. Die in § 1 a I genannte Bildung bezieht sich grundsätzlich auch auf die Sonderformen der MAV wie z.B. die Sondervertretung. Dies hängt in diesen Fällen aber davon ab, ob solche ggf. nur unter bestimmten Voraussetzungen gebildet werden können. Die Festlegung kann auch während der Amtszeit der MAV erfolgen (KAG Aachen 8.8.2006 – 13/06). 9

- 10 Die Rechtsprechung verneint die allgemeine **Rechtsfähigkeit** der MAV. Sie kann als Organ der MAVO im allgemeinen Rechtsverkehr keine Rechten und Pflichten durch Rechtsgeschäft begründen. Es besteht eine Teilrechtsfähigkeit für die unmittelbare Wahrnehmung der nach MAVO bestehenden kirchengesetzlichen, aber auch staatlich-rechtlich gesetzlichen Aufgaben wie z.B. Zustimmung bei der Einstellung des Betriebsrates (Schmitz, ZMV 2013, 133, 135).
- 11 Die MAV ist auch keine juristische Person des kanonischen Rechts. Das katholische Kirchenrecht kennt Gremien, die keine juristische Rechtspersönlichkeit besitzen, jedoch spezifisch umschriebene Rechte ausüben dürfen. Man spricht in diesem Fall von einer **normativen Rechtsfähigkeit**, also einer Rechtsfähigkeit zur Ausübung bestimmter vom Gesetzgeber normierter Rechte. Diese Rechte wirken innerkirchlich, haben jedoch in einzelnen Bereichen auch Auswirkungen auf den staatlichen Rechtskreis, so z.B. die erforderliche Mitwirkung der MAV bei Ausspruch einer Kündigung durch den Dienstgeber.
- 12 Dazu ist die **Haftung der MAV** für die Konsequenzen ihres Handelns in der MAVO nicht eigens geregelt. Da sie keine Rechtsperson ist, kann sie grundsätzlich nicht Schuldner von Schadenersatzansprüchen sein und als MAV nicht haften. Es gelten die allgemeinen rechtlichen Regelungen für die Haftung der einzelnen MAV-Mitglieder (Schmitz, ZMV 2013, 133 f.).

2. Einrichtungsbegriff

- 13 Der Begriff der „Einrichtung“ stellt in der MAVO einen **Oberbegriff** dar. Eine Definition von „Einrichtung“ besteht in der MAVO nur insoweit, als dass drei darunter zu subsumierende Begriffe genannt werden, die für die Festlegung des Geltungsbereichs der Ordnung von Bedeutung sind. So wird in § 1 I auf „die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen“ abgestellt, um festzulegen, wo Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.
- 14 Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert mit dem Begriff des Betriebs i.S. des BetrVG bzw. der Dienststelle i.S. der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Das BAG bezeichnet als Betrieb die „organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt“ (BAG 29.5.1991 – 7 ABR 54/90, NZA 1992, 74). Kriterium für den Begriff der Einrichtung ist deshalb **wie beim Betriebsbegriff** die Verselbständigung der Organisation durch einen einheitlichen Leitungsapparat, der Dienstgeberfunktionen gegenüber den Mitarbeitern ausübt (ständige Rechtsprechung des BAG; zuletzt 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, NZA 2010, 906).
- 15 Die dem Rechtsträger eingeräumte **Regelungskompetenz** bezweckt, die Einrichtung so abzugrenzen, dass in ihr eine funktionsfähige MAV unter der Zielsetzung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet werden kann (KAGH 27.4.2012 – M01/2012, ZMV 2012, 283; 28.11.2014 – M 08/2014, ZMV 2015, 34; 20.2.2015 – M 11/2014, ZMV 2015, 161). Die Einrichtung stellt die Organisationsstruktur dar, in der von der MAV in Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber die Mitwirkungsrechte wahrgenommen werden. Der Rechtsträger ist an seine bisherige Organisationsentscheidung über die Bildung einer Einrichtung nicht gebunden (FK-Beyer, § 1 a Rn 14).
- 16 **Erforderlich für eine Einrichtung sind:**
- organisatorische Einheit,
 - einheitliche Leitung und Verwaltung mit Dienstgeberfunktion,
 - Abgrenzung zu anderen Einrichtungen,
 - organisatorische Eigenständigkeit und
 - einheitliche Mitarbeiterschaft.

III. Die Regelung zur Geltung einer Einrichtung (§ 1 a II)

1. Neufassung des § 1 a II

Nach bisherigem Recht bestimmte § 1 a II S.1, dass der Rechtsträger nach **Anhörung** der betroffenen Mitarbeitervertretungen regeln kann, was als Einrichtung gilt. Mit der Neufassung des § 1 II im Rahmen der **MAVO-Novellierung 2017** erfolgt durch die Einführung der **Zustimmung anstelle der Anhörung** eine Angleichung an das „Einvernehmen“ in § 3 II MVG-EKD und an die Bestimmung „durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung“ in § 3 BetrVG. Entscheidend bei der Festlegung der Einrichtung ist es lediglich, Missbrauch zu verhindern. Diese Verhinderung ist durch ein Zustimmungsrecht der MAV zur alleinigen Entscheidung des Rechtsträgers erheblich besser gewährleistet. Die MAV kann die Bildung einer Einrichtung auch nur verhindern, wenn sie die Zustimmung mit der Begründung verweigert, dass sie missbräuchlich erfolgt ist. Der Dienstgeber kann nach Abschluss des – gescheiterten – Zustimmungsverfahrens gemäß § 33 das KAG anrufen, um sich die Zustimmung ersetzen zu lassen. Damit konnte auch das Prüfungsrecht des Ordinarius als ein Kriterium der Richtigkeitsgewähr entfallen; nach Begründung der Arbeitsgruppe zur MAVO-Novellierung war es auch systemfremd und entstammte einer Zeit, in der es keine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit gab.

2. Festlegung durch Rechtsträger

Die Festlegung, welche Teile des Rechtsträgers eine Einrichtung darstellen, ist Aufgabe des Rechtsträgers. Diese Regelungskompetenz des Rechtsträgers bezweckt die Abgrenzung der Einrichtung, so dass in ihr eine funktionsfähige MAV gebildet werden kann. § 1 a II S. 1 greift, wenn es sich um denselben Rechtsträger/Dienstgeber handelt. Diese Befugnis des Rechtsträgers stellt den Einrichtungsbegriff aber nicht zur Disposition des Rechtsträgers; er hat für seine Entscheidung verschiedene Kriterien zu beachten, die sich auch in Aussagen des KAGH finden (vgl. KAGH 20.2.2015 – M11/2014, ZMV 2015, 161):

- Berücksichtigung der Bildung einer funktionsfähigen MAV
- Zielsetzung einer MAV-nahen Mitbestimmung
- Keine Geltung des Kriteriums Kosteneinsparung
- vorrangiges Interesse der Mitarbeiter, eine MAV dort zu bilden, wo eine Zusammenarbeit möglich ist
- Gewährleistung einer sachgerechten Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen
- Beachtung der räumlichen Entfernung zwischen MAV und den von ihr vertretenen Mitarbeitern, soweit nicht höherrangige Mitarbeiterinteressen dagegen sprechen
- Ermöglichung einer persönlichen Kontaktaufnahme (Kontakt zur MAV darf nicht erschwert sein)
- MAV muss in der Lage sein, auch in Teilen der Einrichtung ihre Aufgaben und Befugnisse wahrzunehmen und die dort beschäftigten Mitarbeiter angemessen zu betreuen
- Erfordernis der Errichtung einer basisnahen MAV

Sofern **keine Regelung** getroffen wird, ist der Rechtsträger als Einrichtung anzusehen. Sofern er von seinem Recht gemäß § 1 a II S. 1 Gebrauch macht, legt er im Rahmen des ihm zustehenden Organisationsrechts die entsprechende Organisationseinheit fest. Dafür steht ihm ein **Ermessensspielraum** zu, der allerdings nicht unbegrenzt ist, sondern angesichts der berechtigten Interessen der Mitarbeiterschaft seine Grenzen findet. Ob ein in einer Kirchenstiftung oder Kirchengemeinde bestehendes Krankenhaus oder eine bestehende Kindertagesstätte als einzelne Einrichtung fungieren soll oder die gesamte Kirchengemeinde oder Pfarrkirchenstiftung eine solche Einrichtung darstellt, kann von Fall zu Fall sehr unterschiedlich bewertet werden. Sofern für das Krankenhaus oder die Tagesstätte wie auch für die sonstigen Kirchenstiftungs- oder Kirchengemeindemitarbeiter eine eigene MAV möglich ist, können viele Gründe dafür sprechen, jeweils eine solche zu bilden.

Abschnitt II: Die Mitarbeitervertretung

§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung – Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

- (2) Die Mitarbeitervertretung besteht aus
 1 Mitglied bei 5 – 15 Wahlberechtigten,
 3 Mitgliedern bei 16 – 50 Wahlberechtigten,
 5 Mitgliedern bei 51 – 100 Wahlberechtigten,
 7 Mitgliedern bei 101 – 200 Wahlberechtigten,
 9 Mitgliedern bei 201 – 300 Wahlberechtigten,
 11 Mitgliedern bei 301 – 600 Wahlberechtigten,
 13 Mitgliedern bei 601 – 1000 Wahlberechtigten,
 15 Mitgliedern bei 1001 und mehr Wahlberechtigten.

In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder. Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. Satz 3 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 und 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

(3) Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbstständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbstständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen. Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

(4) Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. Die Geschlechter sollen in der Mitarbeitervertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein.

(5) Maßgebend für die Zahl der Mitglieder ist der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können (§ 9 Abs. 5 Satz 1).

Gliederung	Rn
I. Systematische Bedeutung der Vorschrift	1 – 3
II. Voraussetzungen für die Bildung einer MAV (§ 6 I)	4 – 12
1. Einrichtung	4
2. Mindestzahl an Wahlberechtigten	5 – 6
3. Mindestzahl an wählbaren Personen	7

4. Regelmäßige Beschäftigung	8 – 11
5. Feststellung durch den Wahlausschuss	12
III. Größe der MAV (§ 6 II)	13 – 16
IV. Nicht selbstständig geführte (Neben-)Stellen einer Einrichtung (§ 6 III)	17 – 20
V. Repräsentation von Dienstbereichen, Gruppen und Geschlechtern (§ 6 IV)	21 – 22
VI. Stichtag für die Feststellung der zu wählenden MAV (§ 6 V)	23
VII. Prozessuale Hinweise	24 – 27

I. Systematische Bedeutung der Vorschrift

Mit § 6 werden die Voraussetzungen für die Bildung von Mitarbeitervertretungen i.S.d. § 1 a bestimmt. Maßgebend ist, dass eine **Mindestzahl an wahlberechtigten und wählbaren Personen** in der jeweiligen Einrichtung beschäftigt ist (§ 6 I). Die auf den ersten Blick nur redaktionell anmutenden Änderungen des § 6 im Rahmen der **MAVO-Novellierung 2017** ergeben sich aus der Einbeziehung von Leiharbeitskräften in § 7 II a, die wiederum der entsprechenden Rechtsetzung im staatlichen Bereich (§ 14 AÜG) folgt. Die Größe der MAV bestimmt sich weiterhin nach der Anzahl der in der Regel beschäftigten Personen zu einem bestimmten Stichtag, wobei nunmehr eine dynamische Regelung zur **Größe der MAV** enthalten ist und keine maximale Größe mehr vorgegeben wird (§ 6 II und V). Zudem erfolgen Soll-Vorgaben für die **Zusammensetzung** der MAV im Hinblick auf die verschiedenen Dienstbereiche und Gruppen sowie zur Repräsentation der Geschlechter (§ 6 IV). Die Vorschrift enthält ferner Regelungen für den Fall, dass die vorgesehene Größe der MAV nicht erreicht wird (§ 6 II), und für die Vertretung nicht selbstständig geführter Stellen der Einrichtung (§ 6 III).

Soweit nicht nach Maßgabe des § 6 III für unselbstständige Stellen der Einrichtung besondere Regelungen durch den Dienstgeber und die MAV getroffen werden können, darf von den Vorgaben des § 6 nicht abgewichen werden (§ 55).

Entsprechende Vorschriften enthalten §§ 12 ff. BPersVG, §§ 7 ff. BetrVG und §§ 5 ff. MVG-EKD.

II. Voraussetzungen für die Bildung einer MAV (§ 6 I)

1. Einrichtung

Eine MAV wird für eine Einrichtung gebildet. Der Begriff der Einrichtung ist insoweit ein **Sammelbegriff** und umfasst alle denkbaren Organisationseinheiten (FK-Beyer, § 1 Rn 5). Nicht erfasst sind jedoch unselbstständige (Neben-)Stellen einer Einrichtung, wie sich im Umkehrschluss aus § 6 III ergibt. Für diese sind keine eigenständigen Mitarbeitervertretungen zu bilden. Dies gilt auch dann, wenn die Anzahl der in dieser Stelle Beschäftigten an sich genügen würde. Vielmehr ist eine Regelung über deren Vertretung in der MAV der Hauptstelle zu treffen (hierzu Rn 17 ff.).

2. Mindestzahl an Wahlberechtigten

Weitere Voraussetzung für die Bildung einer MAV ist die regelmäßige Beschäftigung von **mindestens fünf** nach § 7 wahlberechtigten Personen in der Einrichtung. Maßgebend ist allein die Anzahl der Beschäftigten, die Mitarbeiter i.S.d. § 3 und für die Personalstärke der Einrichtung

prägend sind, wobei hiervon nunmehr auch **Leiharbeitskräfte** nach Maßgabe des § 7 II a erfasst sind. Der Beschäftigungsumfang oder auch der sozialversicherungsrechtliche Status sind dagegen ohne Bedeutung, so dass etwa **Teilzeitbeschäftigte** voll mitzuzählen sind. Auch geringfügig Beschäftigte sind wahlberechtigt (T/F/J-Thiel, § 7 Rn 41) und daher zu zählen. Ausgenommen sind dagegen **Aushilfen** (FK-Beyer, § 6 Rn 6), soweit letztere nicht regelmäßig etwa auf der Grundlage eines Abrufarbeitsverhältnisses beschäftigt werden. Dies rechtfertigt sich bleibend aus dem besonderen Charakter der Dienstgemeinschaft, der für kirchliche und caritative Einrichtungen kennzeichnend ist (BVerfG 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, BVerfGE 70, 138; Richardi, § 4 Rn 7 ff.; BK-Andelewski/Kreuziger, § 2 Rn 11) und aus dem Umstand, dass Leiharbeitskräfte nach § 7 II a erst nach einem gewissen Maß der Zugehörigkeit zur Einrichtung berücksichtigt werden (sechs Monate). Nach § 3 II Nr. 6 sind Personen ausgenommen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

- 6 Beschäftigt die Einrichtung **weniger als fünf Wahlberechtigte**, ist die Bildung einer MAV i.S.d. MAVO ausgeschlossen. Eine gleichwohl durchgeführte Wahl ist nichtig und entfaltet von vornherein keine Rechtswirkungen (T/F/J-Thiel, § 6 Rn 2). Der **Bedarf einer kollektiven Interessenvertretung** der Beschäftigten wird von der MAVO insoweit verneint. Die Mitarbeiter haben daher ihre persönlichen Interessen selbst und ihre gemeinsamen Interessen als Gruppe zu vertreten. Die Bildung einer informellen „Vertretung“ durch die Wahl eines „Sprechers“ ist nicht vorgesehen. Der Dienstgeber hat diese (Nicht-)Regelung der MAVO zu respektieren und kann daher auch nicht sinngemäß nach den Vorschriften der MAVO mit einer solchen Vertretungsperson zusammenarbeiten (so auch: T/F/J-Thiel, § 6 Rn 2; a. A.: FK-Beyer, § 6 Rn 4).

3. Mindestzahl an wählbaren Personen

- 7 Die Bildung einer MAV ist ferner nur möglich, wenn **wenigstens drei** der fünf Wahlberechtigten nach Maßgabe des § 8 wählbar sind. Dies setzt voraus, dass sie am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen und hiervon seit mindestens sechs Monaten in einer Einrichtung des Dienstgebers tätig sind. Nicht wählbar sind Beschäftigte, die nach Maßgabe des § 8 II selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen können (§ 8 Rn 12 ff.).

4. Regelmäßige Beschäftigung

- 8 Schließlich müssen die Beschäftigten, auf die sich die Feststellung der Wahlberechtigten und Wählbaren stützt, in der Einrichtung regelmäßig beschäftigt sein. Maßgebend ist hierfür der **tatsächliche Personaleinsatz**, wie er während der Amtszeit der zu wählenden MAV voraussichtlich erfolgen und daher für deren Aufgabe prägend sein wird. Zu berücksichtigen ist daher sowohl die Beschäftigtenzahl vor der anstehenden Wahl der MAV wie auch eine konkretisierte Planung des Dienstgebers für die folgende Wahlperiode. Ein etwaiger **Stellenplan** stellt für die Prüfung der regelmäßigen Beschäftigung einen Anhaltspunkt dar, der für sich allein genommen jedoch nicht hinreichend ist (BVerwG 3.7.1991 – 6 P1.89, NVwZ-RR 1992, 201; BAG 29.5.1991 – 7 ABR 27/90, NZA 1992, 182; vgl. auch Fey/Rehren, § 5 Rn 5).
- 9 **Offene Stellen**, für die keine konkretisierte Planung existiert, müssen unberücksichtigt bleiben, da es nach dem Wortlaut des § 6 auf die Anzahl der regelmäßig Beschäftigten und nicht auf die Anzahl der planmäßigen Stellen ankommt. Da eine „Planstelle“ auch mit mehreren jeweils wahlberechtigten Beschäftigten besetzt werden kann, ein Stelleninhaber nach Maßgabe des § 7 nicht wahlberechtigt sein kann oder der Dienstgeber zu einem späteren Zeitpunkt auch den Wegfall der „Planstelle“ beschließen kann, bleibt für ein Mitzählen „fiktiver“ Beschäftigter angesichts des Fehlens einer hinreichend verlässlichen Tatsachengrundlage kein Raum (T/F/J-Thiel, § 6 Rn 5; a.A. FK-Beyer, § 6 Rn 8, der dies nur bei längerfristig unbesetzten Stellen ebenso sieht).

Werden Beschäftigte vorübergehend von anderen Personen vertreten, etwa während einer Elternzeit, sind die eigentlichen Stelleninhaber weiterhin als regelmäßig beschäftigt anzusehen. Die **Vertretungskräfte** werden dagegen nicht mitgerechnet. Dies gilt auch, wenn die Vertretung durch mehrere Personen erfolgt (FK-Beyer, § 6 Rn 7; Altvater, § 12 Rn 5; Richardi/BPersVG-Dörner, § 12 Rn 8; Richardi/BetrVG-Thüsing, § 9 Rn 12 a). Regelmäßig beschäftigte **Aushilfen** sind indes mitzuzählen, wenn sich durch ihre Beschäftigung etwa auf der Grundlage eines Abrufarbeitsverhältnisses die die Einrichtung kennzeichnende Personalstärke für gewöhnlich zum größten Teil des Jahres erhöht und die Aushilfen deshalb ebenfalls als Teil der Dienstgemeinschaft anzusehen sind (BAG 7.5.2008 – 7 ABR 17/07, NZA 2008, 1142, 1144). Im Gegensatz zum staatlichen Betriebsverfassungsrecht kommt es hierbei wegen des besonderen Charakters der Dienstgemeinschaft darauf an, dass es sich um dieselben Aushilfskräfte als Teil der Dienstgemeinschaft handelt (a.A. FK-Beyer, § 6 Rn 8).

Sind Beschäftigte etwa aufgrund von mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen in mehreren Einrichtungen desselben oder verschiedener Dienstgeber Teil der Dienstgemeinschaft, so sind sie jeweils in diesen Einrichtungen wahlberechtigt (Fitting, § 7 Rn 25 m.w.N.; FK-Beyer, § 6 Rn 6).

5. Feststellung durch den Wahlausschuss

Die verbindliche Feststellung, ob die Voraussetzungen für die Wahl einer MAV nach § 6 I vorliegen, trifft gem. § 9 IV der Wahlausschuss (§ 9 Rn 12 ff.) auf der Grundlage der ihm vom Dienstgeber hierfür vorgelegten notwendigen Unterlagen (FK-Beyer, § 6 Rn 10; Ruhe/Bartels, S. 84; a.A. T/F/J-Thiel, § 6 Rn 7, wonach der Dienstgeber diese Feststellung treffen soll, wofür indes § 9 keine Grundlage darstellt). Zu den **vorzulegenden Unterlagen** gehören eine vollständige Mitteilung über alle regelmäßig Beschäftigten und Aushilfen, der Stellenplan (soweit vorhanden) sowie eine Angabe zu ggf. bestehenden konkretisierten Personalplanungen. Auf der Grundlage dieser Angaben kommt dem Wahlausschuss bei der Ermittlung der die Einrichtung kennzeichnenden Beschäftigtenzahl, insbesondere mit Blick auf die Berücksichtigung konkretisierter Planungen des Dienstgebers, in engen Grenzen ein Beurteilungsspielraum zu (BAG 29.5.1991 – 7 ABR 27/90, NZA 1992, 182, 183).

III. Größe der MAV (§ 6 II)

Die Feststellungen des Wahlausschusses sind dabei nicht nur für die Frage maßgeblich, ob überhaupt eine MAV zu wählen ist, sondern nach § 6 II auch für die Größe der MAV. Je nach der Anzahl der nach § 7 Wahlberechtigten der Einrichtung besteht die MAV aus der vorgegebenen Anzahl; eine **Obergrenze** besteht nicht mehr (§ 6 II S. 2). Abgesehen von den Ausnahmeregeln des § 6 II S. 2 und 3 ist die vorgegebene Größe der MAV zwingend (§ 55).

Stellen sich **weniger Kandidaten** zur Wahl als Mitglieder vorgesehen sind, wird die MAV mit der höchstmöglichen Zahl an gewählten Mitgliedern gebildet (§ 6 II S. 2). Dies gilt auch, wenn zu wenige Kandidaten gewählt werden oder zu wenige Kandidaten ihre Wahl annehmen und für diese kein Ersatzmitglied gewählt wurde (§ 6 II S. 3). In diesen Fällen besteht die MAV, abweichend von der vorgesehenen Mitgliederzahl, lediglich aus den gewählten Kandidaten, die ihre Wahl angenommen haben. Die sich insoweit ergebende Mitgliederzahl gilt für die gesamte Amtsperiode. Eine zwischenzeitliche Ergänzung findet nicht statt (FK-Beyer, § 6 Rn 13). Steigt oder sinkt die Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten nach der Wahl über bzw. unter einen der in § 6 II genannten Schwellenwerte, hat dies für die Größe der MAV mit Ausnahme der Regelungen des § 13 keinen Einfluss.

weiter im Kommentar

§ 24 Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung¹

(1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.

(2) Die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.

(3) Befürwortet mindestens eine Mitarbeitervertretung die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, teilt sie dies der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mit. Diese lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein. Der Dienstgeber stellt den Mitarbeitervertretungen die notwendigen Informationen zur Verfügung, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung. Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem/der Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er/sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit. Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung kann beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen verstoßen worden ist. Zur Anfechtung berechtigt ist jede Mitarbeitervertretung oder der Dienstgeber. Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt die nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein.

(4) Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden. Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung pauschal freigestellt werden sollen.

¹ Muster für eine diözesane Fassung

(5) Jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat so viele Stimmen, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat, Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 zustanden. Entsendet eine Mitarbeitervertretung mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu. Durch Dienstvereinbarung kann die Stimmengewichtung abweichend geregelt werden.

(6) Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss, das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

(7) Die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung erlischt nach Maßgabe des § 13 c) oder durch Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung.

(8) Die Auflösung der einmal errichteten Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder von Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

(9) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

Gliederung	Rn
I. Systematische Bedeutung der Vorschrift	1 – 4
II. Zweck	5 – 8
III. Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamt-MAV (§ 24 I)	9 – 18
1. Rechtsträger	9 – 10
2. Zwei Drittel-Regelung	11 – 13
3. Hälfte-Regelung	14 – 17
4. Verpflichtung	18
IV. Voraussetzungen für die Bildung einer erweiterten Gesamt-MAV (§ 24 II)	19 – 27
1. Rechtsträger	19 – 22
2. Zwei Drittel-Regelung	23 – 24
3. Hälfte-Regelung	25
4. Verpflichtung	26
5. Sonderfall	27

V. Verfahren zur Bildung einer (erweiterten) Gesamt-MAV (§ 24 III)	28 – 38
1. Einleitung des Verfahrens	28
2. Fristen	29
3. Beratungssitzung	30
4. Pflichten des Dienstgebers	31
5. Abstimmung	32 – 33
6. Anfechtung	34 – 36
7. Konstituierung	37 – 38
VI. Zusammensetzung (§ 24 IV)	39 – 44
1. Mitglieder	39
2. Dienstvereinbarung	40 – 42
3. Muster für eine Dienstvereinbarung	43 – 44
VII. Stimmenverhältnisse (§ 24 V)	45 – 46
1. Abstimmungen	45
2. Dienstvereinbarung	46
VIII. Zuständigkeit (§ 24 VI)	47 – 51
1. Inhaltliche Zuständigkeit	47 – 48
2. Örtliche Zuständigkeit	49
3. Übertragung des Verhandlungsmandates	50
4. Geschäftsordnung der (erweiterten) Gesamt-MAV	51
IX. Ende der Mitgliedschaft (§ 24 VII)	52 – 53
X. Auflösung der (erweiterten) Gesamt-MAV (§ 24 VIII)	54 – 55
XI. Sinngemäße Geltung der MAVO (§ 24 IX)	56 – 59
XII. Prozessuale Hinweise	60 – 62

I. Systematische Bedeutung der Vorschrift

- 1 § 24 ist als **Muster für eine diözesane Fassung** in der MAVO-Rahmenordnung verankert, die jeweilige Übernahme in der diözesanen MAVO ist damit den 27 (Erz-)Diözesen frei überlassen. Allerdings wäre eine Nichtübernahme oder Veränderung dieser Regelung in einzelnen Diözesen ein Handeln gegen den erklärten Willen der Deutschen Bischofskonferenz, mit der MAVO-Novellierung 2017 die **Beteiligungsrechte der MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu stärken**. Das würde auch für die Diözesen gelten, die bisher keine Regelungen zur Gesamt-MAV in ihrer MAVO vorgesehen haben und dies u.U. auf andere Gremien wie z.B. die DiAG-MAV (z.B. Rottenburg-Stuttgart) übertragen haben oder Teile der Neuregelung nicht übernehmen (z.B. Paderborn).
- 2 § 24 ist **im Rahmen der MAVO-Novellierung 2017 vollständig neu gefasst** worden. Er unterscheidet sich aber dennoch von den Regelungen im staatlichen Bereich. Hier gibt es gemäß § 47 I BetrVG eine Pflicht zur Einrichtung eines Gesamtbetriebsrates, sobald mehrere Betriebsräte bestehen. Ziel ist die Einführung einer wirksamen Interessenvertretung auf der

Unternehmensebene bei Unternehmen mit mehreren Betrieben, da häufig wichtige Entscheidungen auf der Unternehmensebene getroffen werden und nicht in der Einrichtung vor Ort (Fitting, § 47 Rn 1). Im BPersVG (§ 55) ist ebenfalls die Bildung eines Gesamtpersonalrates als Pflichtregelung vorgesehen.

Im **evangelischen Bereich** ist gemäß § 6 MVG-EKD eine Gesamt-MAV zu bilden. Die Vorschrift will den gebildeten Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit eröffnen, mehrere Dienststellen(teile) betreffende Fragen nicht auf örtlicher Ebene, sondern auf der Ebene der Gesamtleitung zu regeln. Dies ist sinnvoll, weil eine Gesamt-MAV über fundierte Kenntnisse der Gesamtzusammenhänge und deshalb über bessere Argumentations- und Einflussnahmemöglichkeiten verfügt als die in den Dienststellen(teilen) gebildeten Mitarbeitervertretungen (BK-Andelewski, § 6 Rn 1). 3

Warum es im neu gefassten § 24 nicht ebenfalls eine **Pflicht** zur Errichtung einer (erweiterten) Gesamt-MAV gibt, ist nicht nachvollziehbar und widerspricht der Regelung in § 1a, in der eine Pflicht zur Mitbestimmung vorgesehen ist (Richartz, ZMV 2017, 234). 4

II. Zweck

Bisher konnte eine Gesamt-MAV bzw. erweiterte Gesamt-MAV nur gebildet werden, wenn alle Beteiligten (Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber) mit der Bildung einverstanden waren. Eine einzige MAV oder ein einziger Dienstgeber konnte die Bildung der (erweiterten) Gesamt MAV verhindern. **Nach der MAVO-Novellierung 2017 ist deren Bildung nun von Mehrheitsentscheidungen und Quoren der Mitarbeitervertretungen abhängig.** Der Vorteil der Mehrheitsentscheidung ist hierbei, dass die Bildung einer Gesamt-MAV nicht (mehr) durch einzelne Mitarbeitervertretungen verhindert werden kann. Außerdem ist das **Veto-Recht des Dienstgebers entfallen**, mit dem die Dienstgeberseite die Bildung einer zweiten Mitbestimmungsebene bisher verhindern konnte. Die Abschaffung dieser sonderbaren Regelung, die dem System der Mitbestimmung widerspricht und die es in keinem anderen Mitbestimmungsgesetz gibt, ist ausdrücklich zu begrüßen. 5

Zu unterscheiden nach § 24 sind: 6

1. die Gesamtmitarbeitervertretung (Gesamt-MAV) und
2. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung (erweiterte Gesamt-MAV).

Die Gesamt-MAV kann nur gebildet werden bei einem Rechtsträger mit mehreren **rechtlich selbstständigen Dienststellen und Einrichtungen**, in denen jeweils eigene Mitarbeitervertretungen existieren. 7

Die erweiterte Gesamt-MAV kann gebildet werden bei **mehreren Dienstgebern**, die von einer **einheitlichen Leitung** gekennzeichnet sind. Dies betrifft vor allem kirchliche Unternehmen, die in einer „Konzernstruktur“ organisiert sind. Die erweiterte Gesamt-MAV kommt damit dem Modell des Konzernbetriebsrates im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 54 BetrVG) sehr nahe. 8

III. Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamt-MAV (§ 24 I)

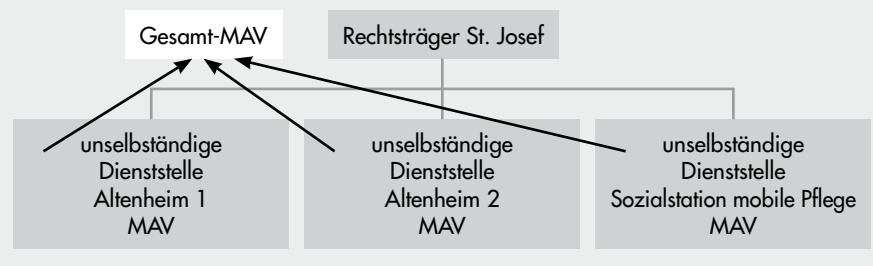
1. Rechtsträger

Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag eine Gesamt-MAV zu bilden. Die Formulierung verweist auf die Vorschrift des § 2, nach welcher der Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung der Rechtsträger der Einrichtung ist. Sind bei einem 9

Dienstgeber mehrere Mitarbeitervertretungen vorhanden, kann eine Gesamt-MAV gebildet werden. Gemeint ist der Rechtsträger mit mehreren rechtlich unselbständigen Dienststellen und Einrichtungen.

10

BEISPIEL



2. Zwei Drittel-Regelung

11 Eine mögliche Voraussetzung für die Bildung der Gesamt-MAV ist, dass sich zwei Drittel der Mitarbeitervertretungen eines Dienstgebers dazu entschließen, eine Gesamt-MAV zu bilden. Ausschlaggebend ist hierbei ausschließlich die Zahl der Mitarbeitervertretungen und nicht die Anzahl der Mitglieder jeder MAV. Es spielt also keine Rolle, wie groß die jeweiligen Mitarbeitervertretungen sind bzw. welche Anzahl von Mitarbeitern sie jeweils repräsentieren.

12

BEISPIELE

- 3 MAVen = 2 MAVen können eine Gesamt-MAV bilden
- 4 MAVen = 3 MAVen können eine Gesamt-MAV bilden
- 5 MAVen = 4 MAVen können eine Gesamt-MAV bilden
- 6 MAVen = 4 MAVen können eine Gesamt-MAV bilden
- 7 MAVen = 5 MAVen können eine Gesamt-MAV bilden
- usw.

13 Vorhandene Einrichtungen, in denen es keine MAV gibt, spielen bei der Berechnung keine Rolle. Die Regelung sieht auch keine Möglichkeit vor, dass die dort beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einer Befragung zur Bildung einer Gesamt-MAV ein Meinungsbild abgeben können. Für die Anwendung der Zwei-Drittel-Regelung sind daher mindestens drei existierende Mitarbeitervertretungen notwendig.

3. Hälfte-Regelung

14 Alternativ zur Zwei Drittel-Regelung kann eine Gesamt-MAV auch dann gebildet werden, wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren. Diese **Quoren-Regelung** soll sicherstellen, dass die Bildung der zweiten Mitbestimmungsebene von einer großen Mehrheit getragen wird. Im Gesetzestext ist von befürwortenden Mitarbeitervertretungen die Rede. Bei der inhaltlichen Textauslegung kann man guten Gewissens davon ausgehen, dass es im Fall von nur zwei vorhandenen Mitarbeitervertretungen ausreicht, wenn die befürwortende MAV mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten repräsentiert. Denn es ist ausdrücklicher Wille des kirchlichen Gesetzgebers, die betriebliche Mitbestimmung auszubauen.

Der kirchliche Gesetzgeber will mit der Hälfte-Regelung eine Majorisierung durch Minderheiten verhindern. Nicht klar geregelt ist die gegenläufige Bildung von Gesamt-Mitarbeitervertretungen.

15

BEISPIEL

Bei einem Rechtsträger gibt es sechs unselbständige Einrichtungen, die jeweils von einer MAV vertreten werden. Vier dieser Einrichtungen sind kleine Einrichtungen mit je zehn Mitarbeitern und zwei dieser Einrichtungen sind Einrichtungen mit je 800 Mitarbeitern. Sollten sich die vier kleinen Mitarbeitervertretungen mit je 10 Mitarbeitern zur Bildung einer Gesamt-MAV entschließen, ist diese zu bilden. Die vier kleinen Mitarbeitervertretungen, die insgesamt 40 Mitarbeiter vertreten, können also gegen den Willen von zwei Mitarbeitervertretungen, die insgesamt 1.600 Mitarbeiter vertreten, eine Gesamt-MAV bilden.

16

In der MAVO ist nicht klar geregelt, ob im Streitfall die Hälfte-Regelung oder die Zwei Drittel-Regelung Vorrang hat. Das Ziel der Quoren-Regelung kann daher leicht unterlaufen werden.

Für die Wählerlisten und die damit verbundene Größe der Mitarbeitervertretungen gilt nach § 24 III S. 3 der Zeitpunkt der Antragstellung und nicht der letzten Wahl. Der Dienstgeber ist daher nach Gesetz verpflichtet, für den Zeitpunkt der Beantragung einer (erweiterten) Gesamt-MAV durch eine MAV aktuelle Wählerlisten zu erstellen. Wer diese Wählerlisten auf Vollständigkeit prüft, lässt die MAVO offen. In Zweifelsfällen muss jede MAV ihre Wählerlisten selbst prüfen. Als **Wahlberechtigte** gelten nach Änderung des § 7 nunmehr auch Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Rahmen des AÜG und die mehr als sechs Monate beschäftigt sind (s. auch Kommentierung zu § 7).

17

4. Verpflichtung

Wird einer der beiden Regelungen erfolgreich angewendet, ist eine Gesamt-MAV zu bilden. Eine Möglichkeit der Verhinderung durch den Dienstgeber gibt es nicht (mehr). Auch die unterlegenen Mitarbeitervertretungen, die die Regelung einer Gesamt-MAV abgelehnt haben, können deren Bildung nicht (mehr) verhindern. Regelungen, die die zukünftige Gesamt-MAV dann rechtsträgerweit trifft, gelten auch für diese Einrichtungen, die vorher die Bildung einer Gesamt-MAV abgelehnt haben. Es besteht also faktisch ein **Zwang zur Mitarbeit** in der neugebildeten Gesamt-MAV. Ohne Mitarbeit in der Gesamt-MAV ist eine Mitgestaltung der überbetrieblichen Regelungen nicht möglich.

18

IV. Voraussetzungen für die Bildung einer erweiterten Gesamt-MAV (§ 24 II)

1. Rechtsträger

Eine erweiterte Gesamt-MAV kann dort gebildet werden, wo es mehrere Rechtsträger gibt, die durch eine **einheitliche und beherrschende Leitung** miteinander verbunden sind. Damit knüpft die Formulierung in § 24 II an die **Konzerndefinition** im Sinne des § 18 I AktG und § 54 I S. 1 BetrVG an.

19

Eine beherrschende Leitung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die herrschende Einrichtung unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf die beherrschte Einrichtung ausüben kann. Auf die tatsächliche Ausübung kommt es dabei nicht an. Mit welchen Mitteln die Beherrschung ausgeübt wird, ist unerheblich. Unerheblich ist ebenfalls, in welcher Rechtsform die jeweils herrschenden und jeweils abhängigen Einrichtungen geführt werden.

20

weiter im Kommentar

§ 27 b Wirtschaftsausschuss

(1) Sofern in Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde und diese mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Gehören den Einrichtungen, für die die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig ist, auch nicht überwiegend drittmittelfinanzierte Einrichtungen an, so ist der Wirtschaftsausschuss für diese Einrichtungen nicht zuständig. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. § 27 a Abs. 2 MAVO findet entsprechende Anwendung.

(2) Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird und die regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, einen Wirtschaftsausschuss bilden.

(3) Der Dienstgeber hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtungen und des Unternehmens gefährdet werden. Der Dienstgeber stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung dar.

(4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben von der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Personen den Einrichtungen angehören müssen. Der Wirtschaftsausschuss wählt mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis seiner Mitglieder eine/einen Vorsitzende/n. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung an. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. Darüber hinaus erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss nach Maßgabe des § 13 c). Sofern der Wirtschaftsausschuss nach Abs. 2 gebildet wird, finden die Sätze 1 bis 6 entsprechend Anwendung.

- (5) Für die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gelten folgende Regelungen:
- a) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten.
 - b) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienstgeber oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Dienstnehmer der Einrichtung einschließlich der in § 3 Abs. 2 Ziffern 2 – 5 genannten Personen hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 20 entsprechend.
 - c) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 27 a) Abs. 3 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
 - d) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, im Fall der Bildung nach Abs. 2 unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, zu erläutern.

(6) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des Abs. 3 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Dienstgeber und Wirtschaftsausschuss eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs die Einigungsstelle.

Gliederung	Rn
I. Systematische Bedeutung der Vorschrift	1 – 7
II. Errichtung eines Wirtschaftsausschusses	8 – 17
1. § 27 b I S. 1: Allgemeine Voraussetzungen	8 – 11
2. § 27 b I S. 2: Einschränkung	12
3. § 27 b I S. 3, 4: Aufgaben des Wirtschaftsausschusses	13 – 15
4. § 27 b II: Ausnahme	16 – 17
III. § 27 b III: Pflichten des Dienstgebers	18 – 20
IV. § 27 b IV: Zusammensetzung, Wahl und Mitglieder	21 – 28
1. Zusammensetzung	22 – 24
2. Wahl und Abberufung	25 – 27
3. Eignung der Mitglieder	28
V. § 27 b V: Sitzungen	29 – 35
VI. § 27 b VI: Anrufung der Einigungsstelle	36 – 38

I. Systematische Bedeutung der Vorschrift

Die MAVO gibt der MAV in vielfacher Hinsicht Beteiligungs- und Informationsrechte. Die Vorgängernorm § 27 a definiert im Einzelnen, was wirtschaftliche Angelegenheiten sind. **Mit § 27 b, der im Zuge der MAVO-Novellierung 2017 als neue Vorschrift des V. Abschnitts hinzugekommen** ist, werden die Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten präzisiert. Durch die Einfügung des neuen § 27 b wurde aus dem früheren § 27 b (Einrichtungsspezifische Regelungen) **§ 27 c**. 1

In Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend fremdfinanziert wird (§ 27 a Rn 11 ff.), kann nun ein **Wirtschaftsausschuss** errichtet werden, wenn für die Einrichtung eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung (Gesamt-MAV) gebildet wurde, die **mehr als 100 Mitarbeiter** repräsentiert. Beschäftigt die Einrichtung regelmäßig **mindestens 200 Mitarbeiter**, ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses sogar dann möglich, wenn eine (erweiterte) Gesamt-MAV nicht besteht. 2

Inhaltlich ging es bei der MAVO-Novellierung 2017 nach den Änderungen im Jahre 2003/2004 und 2010 sowie Überlegungen zur **Unternehmensmitbestimmung** in den Jahren 2012 bis 2014 um den Einrichtungsbegriff selbst; es ging um die Stärkung der Beteiligungsrechte auch in Einrichtungsverbänden und den zweistufigen Ausbau von Repräsentationsgremien. Die Bildung einer Gesamt-MAV bzw. erweiterten Gesamt-MAV nach § 24 stehen dabei im Ausschlussverhältnis; beide Gremien können nicht nebeneinander bestehen (a.A. Gescher, ZMV 2017, 294). Darauf deutet schon der nahezu eindeutige Wortlaut der Norm hin, die 3

- durchgehend die Existenz des Gremiums mit einem „oder“ und nie mit einem „und“ verbindet. Außerdem sprechen hierfür auch die Systematik und der Sinn und Zweck der Normen, den bisherigen zweistufigen Aufbau zu stärken. Durch die Einführung des Wirtschaftsausschusses soll eine Straffung im Bereich der Informationspflichten erzielt werden. Die Einführung einer Informationspflicht in drei Ebenen findet in den Normen keinen Niederschlag. Die Überarbeitung der Vorschriften zu den Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten gehörte im Sinne des Prüfauftrags der Bischöflichen Arbeitsgemeinschaft zum Kern der MAVO-Novellierung (zum Entstehungsprozess: Bug, ZMV 2017, 182; Oxenknecht-Witzsch, ZMV 2017, 144 f., 2016, 314 ff.; Negwer/Riede, ZAT 2017, 41, 44; Reichold, ZAT 2017, 73, 74).
- 4 § 27 b ersetzt den alten § 27a IV (Bildung von Ausschüssen), der es zuließ, die Wahrnehmung der Informationsrechte aus § 27 a einem **Ausschuss** zu übertragen. Zudem sind weitere Beispiele für wirtschaftliche Angelegenheiten hinzugekommen, die Beteiligungsrechte der MAV auslösen. Während ein Informationsanspruch in der Aufzählung des § 27 a II nur hinsichtlich des „allgemeinen Rahmens der wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Einrichtung“, bei „Rationalisierungsvorhaben“, „Änderung der Organisation oder des Zwecks“ und „sonstiger Veränderungen und Vorhaben“ formuliert war, wurden als neue Tatbestände hinzugefügt: die „Änderung der/Einführung neuer Arbeitsmethoden“, „Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes“, „Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen“, „Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen“ und „der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen“. Dadurch werden die Rechte der MAV bei der Unternehmensmitbestimmung deutlich gestärkt, auch wenn die wirtschaftlichen Angelegenheiten damals wie heute nur **beispielhaft aufgezählt** werden und es schon immer eine Auffangklausel gab, aus der ebenfalls Informationsrechte hergeleitet werden konnten. Die Auswirkungen der Gesetzesänderung sind also nicht so schwerwiegend wie teilweise angenommen (Bug, ZMV 2017, 182 f.; kritisch: Negwer/Riede, ZAT 2017, 41, 44, 45). Auch der mit der Einführung eines Wirtschaftsausschusses entstehende Schulungsbedarf (vgl. § 16 III: eine Woche pro Amtszeit) und die damit verbundenen Kosten sind hinzunehmen.
- 5 Der Hinweis auf die Nichtanwendbarkeit der **staatlichen Norm zum Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG)** auf Tendenzunternehmen steht kirchenrechtlichen Vorschriften wie der vorliegenden nicht entgegen. Der Unternehmer kann auf den Tendenzschutz verzichten, wenn dieser sich aus einer karitativen oder erzieherischen Zwecksetzung ergibt (BAG 5.10.2000 – 1 ABR 14/00, NZA 2001, 1325). Vor allem aber spielt der Tendenzschutz in wirtschaftlichen Angelegenheiten nur eine untergeordnete Rolle, wenn die Finanzierung der Einrichtung durch nichtkirchliche Dritte erfolgt, was Voraussetzung für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses ist (Rn 9, 12; § 27 a Rn 10 – 16; vgl. auch FK-Thüsing/Mathy, § 27 b Rn 6).
- 6 Durch § 27 b ist der Aufbau kollektiver Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten abgeschlossen. Mit seiner Aufnahme hat der kirchliche Gesetzgeber die Informationsrechte der MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten vervollständigt, indem er die Beteiligungsrechte nach dem BetrVG in diesem Punkt fast vollständig nachvollzogen hat. Die Vorschrift erfüllt damit auch die Forderung nach einer weitgehenden Übertragung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die bereits im Verlaufe des Novellierungsverfahrens 2003 und fortfolgend aufgestellt, von der Bischöflichen Arbeitsgruppe aber zuletzt noch im April 2014 als verfrüht abgelehnt worden war (Quelle: Sitzungsprotokoll der Bischöflichen Arbeitsgemeinschaft vom 25.4.2014). Ein **Unterschied zum staatlichen Recht** besteht nur darin, dass die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nach § 27 b nicht zwingend vorgeschrieben ist; sie besteht als mögliche Alternative. Auch ist der Wirtschaftsausschuss nicht der MAV, sondern der (erweiterten) Gesamt-MAV zugeordnet (kritisch dazu: Oxenknecht-Witzsch, ZMV 2016, 314, 316). Außerdem zielt die Pflicht zur Information nach § 27 b i.V.m. § 27 a I, II nicht auf den Rechtsträger, sondern auf die Einrichtung.
- Systematisch richtig ist § 27 b nach den Vorschriften über die allgemeinen Aufgaben der MAV (§ 26) und ihrem Recht auf Information (§§ 27, 27a) eingefügt worden. Der ehemalige § 27 b wurde konsequent als § 27 c angefügt. 7
- ## II. Errichtung eines Wirtschaftsausschusses
- ### 1. § 27 b I S. 1: Allgemeine Voraussetzungen
- § 27 b definiert das Recht, in Einrichtungen ab einer gesetzlich festgelegten Mindestgröße einen Wirtschaftsausschuss zu konstituieren. Vor der MAVO-Novellierung bestand nur die Möglichkeit, die Wahrnehmung der Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 27 a II gem. § 27 a IV einem Ausschuss zu übertragen. Mit dem neuen § 27 b hat der kirchliche Gesetzgeber das Betriebsverfassungsrecht nachvollzogen und wie dort die Möglichkeit definiert, in bestimmten Fällen einen **Wirtschaftsausschuss zu bilden**. Letztlich handelt es sich bei der neuen Bezeichnung des Gremiums als „Wirtschaftsausschuss“ aber nur um eine Namensänderung. Die inhaltliche Änderung ergibt sich dagegen aus § 27a II, der neue (Beispiels-)Tatbestände nach Nrn. 3 – 7 aufzählt. Auf die Kommentierung zu § 27a II wird insoweit verwiesen (§ 27 a Rn 33 – 38; 43; 49 ff.). 8
- Voraussetzungen der Errichtung eines Wirtschaftsausschusses sind:** 9
- die überwiegende Finanzierung durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter;
 - das Vorhandensein einer (erweiterten) Gesamt-MAV und
 - mehr als 100 Mitarbeiter werden durch die (erweiterte) Gesamt-MAV repräsentiert.
- Die Norm ist angelehnt an § 27 a. Die Auslegung der überwiegenden Fremdfinanzierung hat daher demselben Verständnis zu folgen (§ 27 a Rn 11 – 17). Die Dienstgemeinschaft soll einbezogen werden, weil im drittmittelfinanzierten Bereich aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein tendenziell höheres Arbeitsplatzrisiko besteht (§ 27 a Rn 6). Die überwiegende Finanzierung ist schon dann gegeben, wenn nach Addition aller drei Möglichkeiten eine **überwiegende Drittmittelfinanzierung** vorliegt. Dabei gilt eine abgestufte Darlegungslast zugunsten der (erweiterten) Gesamt-MAV (KAG Augsburg 11.5.2007 – 27 MV 06, n.v.). Anders als in § 27 a wird für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses aber das Vorhandensein einer (erweiterten) Gesamt-MAV verlangt, die ihrerseits eine Mehrheitsentscheidung der Mitarbeitervertretungen voraussetzt. Sie erfordert allerdings nicht mehr ein Einvernehmen mit dem Dienstgeber, welcher der Bildung auch nicht widersprechen kann. Außerdem ist eine Mitarbeiterzahl von **mehr als 100** erforderlich. Folglich müssen in den Zuständigkeitsbereich der (erweiterten) Gesamt-MAV im Minimum 101 Mitarbeiter fallen. Der Mitarbeiterbegriff entspricht demjenigen in § 27 a I (§ 27 a Rn 17 ff.); sinkt die Belegschaftsstärke dauerhaft auf weniger als 101 Mitarbeiter, endet das Amt des Wirtschaftsausschusses unabhängig davon, ob seine Amtszeit noch andauert (BAG 7.4.2004 – 7 ABR 41/03, NZA 2005, 311); es endet aber nicht mit Beginn der Restmandatsphase der MAV gem. § 13 e. 10
- Die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses ist zweckmäßig, denn sie kann die Arbeitsmöglichkeiten der MAV verbessern. Zutreffend vollzieht der kirchliche Gesetzgeber die Annahme des Betriebsverfassungsgesetzes nach, dass ab einer bestimmten Größe der Einrichtung(en) die wirtschaftlichen Zusammenhänge erfahrungsgemäß derart komplex sind, dass der gewählten Mitarbeitervertretung durch ein zusätzliches Gremium Hilfestellung geleistet werden soll. Dieser Zweckbestimmung entsprechend ist der Wirtschaftsausschuss selbst kein Mitbestimmungsorgan, sondern Hilfsorgan der (erweiterten) Gesamt-MAV und der MAV. Dabei wird er in dieser Funktion nicht nur durch den Dienstgeber über wirtschaftliche Angelegenheiten 11

informiert, sondern er berät diese Angelegenheiten mit ihm und informiert seinerseits die Mitarbeitervertretungen hierüber (Gescher, ZMV 2017, 294). § 27 b steht unabhängig **neben dem Anspruch aus § 27**; die Vorschrift kann nicht entsprechend auf kleinere Einrichtungen angewendet werden (BAG 5.2.1991 – 1 ABR 24/90, NZA 1991, 645; Fitting, § 106 Rn 2; ErfK-Kania, § 106 Rn 1).

2. § 27 b I S. 2: Einschränkung

- 12 Eine Begrenzung der Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses enthält § 27 b I S. 2. Für Einrichtungen, die nicht überwiegend drittmittelfinanziert sind, ist der Wirtschaftsausschuss, auch wenn er gebildet wurde, nicht zuständig (so auch Gescher, ZMV 2017, 294); dass eine Zuständigkeit der (erweiterten) Gesamt-MAV gegeben ist, ändert hieran nichts (vgl. zum staatlichen Recht: BAG 22.3.2016 – 1 ABR 10/14, NJW 2016, 2363). Diese Regelung ist das Ergebnis einer Abwägung von Tendenzschutz einerseits und möglichst wirksamer Mitbestimmung andererseits. Wie für den staatlichen Bereich durch die Bereichsausnahme des § 118 II BetrVG geregelt ist, steht der Tendenzschutz grundsätzlich der Bildung eines Wirtschaftsausschusses entgegen, denn der Unternehmer soll in Fragen der Tendenzbestimmung vor allen denkbaren Beeinflussungen geschützt werden. Dieses Argument greift bei überwiegender Fremdfinanzierung jedoch nicht ein. Erfolgt die Finanzierung maßgeblich durch nichtkirchliche Dritte, so sind die entsprechenden Informationen nicht grundsätzlich tendenzbezogener Art, so dass der gänzliche Ausschluss der Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden, nicht gerechtfertigt ist (Rn 4).

3. § 27 b I S. 3, 4: Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

- 13 Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgaben,
- wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und
 - die (erweiterte) Gesamt-MAV **nach jeder Sitzung zu unterrichten**.
- 14 § 27 b I S. 3 nimmt ausdrücklich auf § 27 a II Bezug, der beispielhaft aufzählt, was unter „**wirtschaftlichen Angelegenheiten**“ zu verstehen ist. S. 4 ordnet ausdrücklich die entsprechende Anwendung an. Die bloße Bezugnahme dient der Dokumentation eines Gleichlaufs beider Normen und damit der Transparenz. Deutlich wird, dass der Anspruch auf Information über wirtschaftliche Angelegenheiten inhaltlich unabhängig davon sein soll, welchem Gremium gegenüber er zu erfüllen ist. Anders als im staatlichen Kollektivrecht (§ 106 BetrVG) berichtet der Wirtschaftsausschuss im Normalfall nicht an die MAV, sondern an die (erweiterte) Gesamt-MAV. Eine Unterrichtung an die MAV ist damit in dieser Fallkonstellation nicht möglich. Nur wenn eine (erweiterte) Gesamt-MAV nicht existiert, ist die MAV Ansprechpartner. Die Rechte der MAV aus § 27 a sind gegenüber denen des Wirtschaftsausschusses jedoch nicht geringer.
- 15 Die Unterrichtung der (erweiterten) Gesamt-MAV erfolgt über das Ergebnis und den Verlauf der **Beratung** mit dem Dienstgeber sowie die von ihm gegebenen Informationen. Sie ist nicht nur ein der Vorbereitung dienender Meinungsaustausch. Der Wirtschaftsausschuss kann auch neue Vorschläge und Initiativen einbringen (ErfK-Kania, § 106 Rn 3; Fitting, § 106 Rn 24). Da die Norm keine Formvorschriften enthält, kann der Wirtschaftsausschuss die (erweiterte) Gesamt-MAV auch mündlich unterrichten.

4. § 27 b II: Ausnahme

- 16 § 27 b II enthält eine weitere Fallgestaltung für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses. Ist eine (erweiterte) Gesamt-MAV nicht vorhanden, liegen aber im Übrigen die Voraussetzungen zur Errichtung eines Wirtschaftsausschusses vor – das sind insbesondere die Anforderungen zur Fremdfinanzierung –, so kann die Mitarbeitervertretung einen Wirtschaftsausschuss bilden,

wenn die Einrichtung **regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiter** beschäftigt. § 27 b stellt hier wie § 27 a auf **regelmäßig Beschäftigte**, nicht auf ständig Beschäftigte ab. Vorübergehende Schwankungen in der Belegschaftsstärke bleiben außer Betracht (BAG 7.4.2004 – 7 ABR 41/03, ZMV 2004, 146); sinkt die Belegschaftsstärke dauerhaft auf weniger als 200 Mitarbeiter, endet das Amt des Wirtschaftsausschusses unabhängig davon, ob seine Amtszeit noch andauert (BAG 7.4.2004 – 7 ABR 41/03, a.a.O.); es endet aber nicht mit Beginn der Restmandatsphase der MAV gem. § 13 e.

Der kirchliche Gesetzgeber knüpft die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses hier an die hohe Anzahl an Mitarbeitern, um eine Anpassung an die besonderen Verhältnisse größerer Einrichtungen zu gewährleisten. Eine Pflicht zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses ergibt sich jedoch auch in dieser Konstellation nicht.

III. § 27 b III: Pflichten des Dienstgebers

Nach dieser Bestimmung hat der Dienstgeber den Wirtschaftsausschuss **rechtzeitig und umfassend** über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter **Vorlage der erforderlichen Unterlagen** zu unterrichten, soweit dadurch nicht **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** der Einrichtungen und des Unternehmens gefährdet werden; er stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die **Personalplanung** dar. Darunter sind etwa Veränderungen der Mitarbeiterzahl oder Abordnungen, Versetzungen und Weiterbildungsmaßnahmen, nicht aber die Personalplanung selbst zu verstehen. Darzustellen ist demgemäß nicht die Personalplanung selbst (Wizkocill, ZAT 2017, 184, 187).

§ 27 b III wiederholt die Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, wie sie § 27 a I aufstellt; dabei wird der Dienstgeber als derjenige angesprochen, der die wirtschaftlichen Ziele verfolgt, die der arbeitstechnischen Leistung der Einrichtung dienen sollen. Die Einschränkung des § 27 a V in Bezug auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gilt ebenfalls; auf die Kommentierung zu § 27 a wird verwiesen (§ 27 a Rn 73, 87 ff.).

Anders als § 27 a spricht § 27 b III von „Einrichtung(en)“. Das resultiert daraus, dass der Wirtschaftsausschuss im Regelfall für eine **Mehrzahl von Einrichtungen zuständig** ist. Es wird deutlich, dass die Informationspflicht sich auf die Einrichtung(en) bezieht. Außerdem regelt III S. 2 ausdrücklich die Unterrichtung zu Auswirkungen der wirtschaftlichen Angelegenheiten auf die Personalplanung. Dadurch wird die Bedeutung dieses Unterrichtungstatbestandes erneut unterstrichen. Im Wesentlichen ergibt sich aber wieder ein Gleichklang der Rechte, wie sie der MAV in § 27 a für Einrichtungen mit in der Regel mehr als 50 Mitarbeitern zustehen. Im Unterschied zu § 27 a erfolgt die Unterrichtung **nicht zwingend schriftlich**. Die mündliche Form ist ausreichend. Zu beachten ist aber, dass auch die mündliche Unterrichtung eine sinnvolle Vorbereitung auf die Beratung in der Sitzung ermöglichen muss. Dabei ist unter dem Begriff der Beratung mehr zu verstehen ist als eine bloße Information (FK-Thüsing/Mathy, § 27 b Rn 29).

IV. § 27 b IV: Zusammensetzung, Wahl und Mitglieder

IV legt die personen- und zahlenmäßige Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses fest. Er beschreibt Regeln zum Wahlverfahren und zur Abstimmung, zu Anforderungen an die Eignung der Mitglieder und ihrer Abberufung sowie die Rechtsfolgen bei Erlöschen der Mitgliedschaft.

§ 7 Verfahrensgrundsätze

(1) Das Gericht entscheidet, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt, auf Grund mündlicher Verhandlung durch Urteil. Mit Einverständnis der Beteiligten kann das Gericht ohne mündliche Verhandlung entscheiden.

(2) Die Verhandlung einschließlich der Beweisaufnahme ist öffentlich. Das Gericht kann die Öffentlichkeit für die Verhandlung oder für einen Teil der Verhandlung aus wichtigem Grund ausschließen, insbesondere wenn durch die Öffentlichkeit eine erhebliche Beeinträchtigung kirchlicher Belange oder schutzwürdiger Interessen eines Beteiligten zu besorgen ist oder wenn Dienstgeheimnisse zum Gegenstand der Verhandlung oder der Beweisaufnahme gemacht werden. Die Entscheidung wird auch im Fall des Satzes 2 öffentlich verkündet.

(3) Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen. Die am Verfahren Beteiligten haben an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Zur Aufklärung des Sachverhalts können Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernommen und ein Augenschein eingenommen werden.

(4) Alle mit einem befristeten Rechtsmittel anfechtbaren Entscheidungen enthalten die Belehrung über das Rechtsmittel. Soweit ein Rechtsmittel nicht gegeben ist, ist eine entsprechende Belehrung zu erteilen. Die Frist für ein Rechtsmittel beginnt nur, wenn der Beteiligte über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form schriftlich belehrt worden ist. Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsmittels nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig.

(5) Das Gericht soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits hinwirken.

Gliederung	Rn
I. Systematische Bedeutung der Vorschrift	1
II. Die wesentlichen Verfahrensgrundsätze (Überblick)	2
III. Der Grundsatz der Mündlichkeit (§ 7 I)	3 – 10
1. Bedeutung	4
2. Entscheidung ohne mündliche Verhandlung mit Einverständnis der Beteiligten	5 – 6
a) Bedeutung	5
b) Voraussetzungen	6
3. Weitere Fälle einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung	7 – 9
a) Alleinentscheidung des Vorsitzenden	7
b) Einstweilige Verfügung	8
c) Unzulässige Revision	9
4. Praxishinweise zu § 7 I	10
IV. Der Grundsatz der Öffentlichkeit (§ 7 II)	11 – 21
1. Bedeutung	11 – 12
a) Allgemeines	11
b) Einzelheiten	12

2. Ausschluss der Öffentlichkeit	13 – 19
a) Erhebliche Beeinträchtigung kirchlicher Belange	14
b) Schutzwürdige Interessen eines Beteiligten	15 – 16
c) Dienstgeheimnisse	17
d) Sonstige wichtige Gründe	18 – 19
3. Praxishinweise zu § 7 II	20 – 21
V. Der Amtsermittlungsgrundsatz (§ 7 III)	22 – 25
1. Eingeschränkter Untersuchungsgrundsatz	23 – 24
2. Mittel zur Aufklärung des Sachverhalts	25
VI. Belehrung über das Rechtsmittel (§ 7 IV)	26 – 30
1. Belehrungspflicht	26
2. Begriff des Rechtsmittels	27
3. Form und Inhalt der Belehrung	28 – 29
4. Muster für eine Rechtsmittelbelehrung	30
VII. Gütliche Einigung (§ 7 V)	31 – 32

I. Systematische Bedeutung der Vorschrift

§ 7 enthält die **wesentlichen Verfahrensgrundsätze**. Die detaillierte Ausgestaltung des Verfahrens ist in den §§ 27 bis 43 geregelt. Mit diesen bestehen teilweise Überschneidungen. Die Verfahrensgrundsätze gelten sowohl für das Verfahren vor dem KAG als auch vor dem KAGH, soweit die §§ 47 bis 51 für letzteren nichts anderes bestimmen (so ausdrücklich § 46).

II. Die wesentlichen Verfahrensgrundsätze (Überblick)

Die wesentlichen Verfahrensgrundsätze sind:

- der Grundsatz der **Mündlichkeit** (§ 7 I),
- der Grundsatz der **Öffentlichkeit** (§ 7 II),
- der **Amtsermittlungsgrundsatz** (§ 7 III),
- die Verpflichtung zur Erteilung einer **Rechtsmittelbelehrung** (§ 7 IV),
- die Aufgabe des Gerichts zur Hinwirkung auf eine **gütliche Beilegung** des Rechtsstreits (§ 7 V).

III. Der Grundsatz der Mündlichkeit (§ 7 I)

§ 7 I S. 1 bestimmt, dass das Gericht auf Grund mündlicher Verhandlung durch Urteil entscheidet, soweit die KAGO **keine anderweitige Bestimmung** trifft. Damit wird das im arbeitsgerichtlichen und zivilgerichtlichen Verfahren geltende Mündlichkeitsprinzip auch für den Prozess vor den KAG übernommen. Die Regelung für das zivilgerichtliche Verfahren findet sich in § 128 I ZPO, der auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren über den Verweis von § 46 II ArbGG gilt. Nach § 7 I S. 2 kann das KAG aber auch ohne mündliche Verhandlung entscheiden, wenn die Beteiligten hiermit einverstanden sind.

1. Bedeutung

- 4 Dem Verfahrensprinzip der Mündlichkeit werden **zwei Bedeutungen** zugemessen. Zum einen bedeutet es, dass das Gericht eine Entscheidung nur auf Grund einer mündlichen Verhandlung treffen darf, zum anderen aber auch, dass das Gericht nur den Prozessstoff berücksichtigen darf, den ihm die Parteien in der mündlichen Verhandlung vorgetragen haben (BAG 23.1.1996 – 9 AZR 600/93, NJW 1996, 2749). Man kann trotz Geltung des Mündlichkeitsprinzips mit den genannten Bedeutungen allerdings nicht davon sprechen, dass es sich beim Prozess vor dem KAG um einen rein mündlichen Prozess handelt, da der Grundsatz der Mündlichkeit in vielfacher Hinsicht **Einschränkungen** unterworfen ist. Die eine Gruppe von Einschränkungen bezieht sich auf Konstellationen, in denen auf eine mündliche Verhandlung verzichtet werden kann und damit primär auf die erste Bedeutung des Mündlichkeitsprinzips (s. hierzu Rn 5 – 9). Die andere Gruppe von Einschränkungen bezieht sich auf die Frage, in welcher Modalität die Parteien den Prozessstoff vorzutragen haben und damit auf die zweite Stoßrichtung des Mündlichkeitsprinzips. In diesem Zusammenhang ist die wichtigste Ausnahme vom Mündlichkeitsprinzip, dass die mündliche Verhandlung durch Schriftsätze der Beteiligten vorzubereiten ist (§ 33 I S. 2 Nr. 1). Hierfür soll der Vorsitzende des KAG Fristen setzen. Werden diese Fristen nicht beachtet, kann ein Beteiligter mit späterem Vorbringen ausgeschlossen sein. Dies bedeutet im Endeffekt, dass der gesamte Sachvortrag trotz Geltung des Mündlichkeitsprinzips grundsätzlich schon vor Durchführung der mündlichen Verhandlung zu leisten ist (§ 33 II).

2. Entscheidung ohne mündliche Verhandlung mit Einverständnis der Beteiligten

a) Bedeutung

- 5 Gemäß § 7 I S. 2 kann das KAG mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entscheiden. Damit folgt die KAGO der in § 128 II ZPO vorgesehenen Möglichkeit, auf eine mündliche Verhandlung zu **verzichten**. Das arbeitsgerichtliche Verfahren hingegen kennt diese Ausnahme nicht und ist in dieser Hinsicht strenger am Mündlichkeitsprinzip ausgerichtet. Die Verweisungsnorm des § 46 II ArbGG nimmt in S. 2 die Regelung des § 128 II ZPO ausdrücklich aus. Sinn der Regelung in der KAGO ist es, das Verfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen, indem sie eine Einsparung einer mündlichen Verhandlung zulässt (so ausdrücklich für die zivilprozessuale Parallelnorm BGH 30.6.1955 – II ZR 95/54, BGHZ 18, 61, 62). Sie gilt für alle Verfahren der KAGO. Die Regelung ist unproblematisch anwendbar, wenn noch keine mündliche Verhandlung stattgefunden hat. **Nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung** kann sie aber auch zur Anwendung gelangen, wenn der Rechtsstreit noch nicht zur Entscheidung reif ist, sprich eine weitere mündliche Verhandlung anberaumt werden müsste (Zöller-Greger, § 128 Rn 3).

b) Voraussetzungen

- 6 Folgende Voraussetzungen müssen für eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung vorliegen:
- **Einverständnis der Beteiligten:** Alle Beteiligten haben ihr Einverständnis schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle zu erklären. Möglich ist die Erklärung des Einverständnisses auch in der mündlichen Verhandlung, wenn eine weitere Verhandlung durchgeführt werden müsste (s.o.). Die Zustimmung zur Entscheidung ohne (weitere) mündliche Verhandlung ist widerruflich, solange die Gegenseite noch nicht zugestimmt hat, danach grundsätzlich unwiderruflich (BGH 22.5.2001 – X ZR 21/00, NJW 2001, 2479).
 - **Einverständnis des Gerichts:** Die Norm besagt ausdrücklich, dass das Gericht bei Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entscheiden *kann*. Es ist also an die Erklärungen der Beteiligten nicht gebunden und kann gleichwohl einen mündlichen Verhandlungstermin

anberaumen. Bei der Entscheidung, ob es eine mündliche Verhandlung durchführt, steht dem Gericht ein **Ermessensspielraum** zu. Wann eine mündliche Verhandlung zweckmäßig erscheint, lässt sich nicht allgemeingültig beantworten. Ermessensleitende Aspekte sind u.a. der Inhalt und die Schwierigkeit der Sache sowie die Erfahrung der Beteiligten im schriftsätzlichen Vortrag, der bei nicht durch Rechtsanwälte vertretenen Beteiligten eher nicht unterstellt werden kann. Im Hinblick auf die Aufgabe des Gerichts, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (§§ 7 V, 38 II S. 2), dürfte es in aller Regel allerdings vorzugswürdig sein, eine mündliche Verhandlung durchzuführen. Eine gütliche Einigung lässt sich in der Mehrzahl der Fälle eher finden, wenn die Beteiligten in mündlicher Rede und Gegenrede unter Beteiligung des Gerichts ihre Argumente austauschen können. Insbesondere ist es in der mündlichen Verhandlung auch eher möglich, auf Aspekte einzugehen, die nicht unmittelbar Gegenstand des Rechtsstreits sind, für die Lösung der aufgetretenen Probleme aber durchaus wichtig sein können.

3. Weitere Fälle einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung

a) Alleinentscheidung des Vorsitzenden

§ 34 I sieht eine Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden bei Rücknahme der Klage, bei Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch sowie bei Anerkenntnis des geltend gemachten Anspruchs vor. In diesen Fällen kann der Vorsitzende gemäß § 34 II eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen. Die Vorschrift lehnt sich an § 55 ArbGG an. Ebenso wie in dessen zweitem Absatz gibt die Regelung dem Vorsitzenden die **völlige Freiheit** darüber, ob er auf Grund mündlicher Verhandlung oder ohne mündliche Verhandlung eine Entscheidung treffen will (Germelmann, § 55 Rn 39).

b) Einstweilige Verfügung

Entscheidungen im Rahmen einstweiliger Verfügungen ergehen nach § 52 II ohne mündliche Verhandlung. Entgegen dem Wortlaut der Norm kann der Vorsitzende aber gleichwohl eine mündliche Verhandlung anberaumen. Grundgedanke der Regelung ist es, Verzögerungen zu vermeiden, die mit der Anberaumung einer mündlichen Verhandlung in aller Regel verbunden sind. Wenn allerdings auch mit mündlicher Verhandlung noch eine rechtzeitige Entscheidung ergehen kann, gibt es aus prozessualer Sicht keinen Grund, eine mündliche Verhandlung für unzulässig zu halten. Dies ergibt sich bereits daraus, dass das zivilprozessuale Verfahren, auf dem der kirchengerichtliche Prozess aufbaut (§§ 27 KAGO, 46 II ArbGG), vom **Grundsatz der Mündlichkeit** ausgeht und kein Verbot einer mündlichen Verhandlung kennt, da der rechtsstaatliche Standard bei Durchführung einer mündlichen Verhandlung allemal höher als ohne mündliche Verhandlung ist. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Gewährung rechtlichen Gehörs, aber auch auf die weiteren Verfahrensprinzipien der Öffentlichkeit und der Mündlichkeit. Eine Verpflichtung zur Durchführung einer mündlichen Verhandlung besteht angesichts des Wortlautes aber in keinem Fall. **In der Praxis** werden außerordentlich gute Erfahrungen mit der Anberaumung einer mündlichen Verhandlung gemacht. Bei einem rein schriftlichen Verfahren mit einer begrenzten Anhörungsmöglichkeit der Beteiligten und einer Entscheidung, die einen Gewinner und einen Verlierer hat, wird der Streit zwischen den Beteiligten häufig vertieft und auf eine weitere Eskalationsstufe gebracht. In einer mündlichen Verhandlung gelingt es hingegen häufig, eine für alle Beteiligten passende Lösung zu finden, die auch insgesamt zu einer Befriedung führt.

c) Unzulässige Revision

Nach § 51 II verwirft der KAGH eine unzulässige Revision durch **Beschluss**, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann.

4. Praxishinweise zu § 7 I

- 10 In der mündlichen Verhandlung hat das Gericht die Beteiligten anzuhören, Zeugen zu vernehmen, ggf. Urkunden zu verlesen und Sachverständige zu hören. Die Beteiligten oder ihre Rechtsanwälte dürfen in der mündlichen Verhandlung Fragen an die vernommenen Personen richten. Das allgemeine Mündlichkeitsprinzip hat den Zweck, dass der Richter sich einen persönlichen Eindruck von den Beteiligten des Prozesses machen kann und die Beteiligten sich zu den einzelnen Beweisergebnissen äußern können. Es soll ein **faïres Verfahren gewährleisten** (Reiter, ZMV 2012, 69, 71). Vor diesem Hintergrund stellt die mündliche Verhandlung den Kern des Prozesses dar, der ganz erheblichen Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens haben kann. Es empfiehlt sich deshalb dringend, sich auf die mündliche Verhandlung gut vorzubereiten, insbesondere um auf Rückfragen des Gerichts oder neu aufgeworfene Aspekte und Argumente ausreichend Antwort geben zu können. Dies bedeutet auch, dass es ratsam ist, diejenigen Personen in die Sitzung zu entsenden, die mit dem der Streitigkeit zu Grunde liegenden Sachverhalt am besten vertraut sind (siehe auch Menges, ZMV 2015, 259).

IV. Der Grundsatz der Öffentlichkeit (§ 7 II)

1. Bedeutung

a) Allgemeines

- 11 Der Grundsatz der Öffentlichkeit bedeutet, dass alle interessierten Personen **Zugang zur mündlichen Verhandlung einschließlich der Beweisaufnahme** haben, soweit keine in der Ordnung genannten Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit rechtfertigen (Frank, ZMV-Sonderheft Fachtagung 2005, 13, 17; s. hierzu auch den eher ernüchternden Praxisbericht von von der Mühlbe, ZMV 2007, 294). Der Öffentlichkeitsgrundsatz ist ein **Leitprinzip eines rechtsstaatlichen Gerichtsverfahrens**. Durch die Öffentlichkeit des Verfahrens soll das Vertrauen in die Rechtspflege gestärkt und eine öffentliche Kontrolle der rechtsprechenden Gewalt ermöglicht werden (Germelmann, § 52 Rn 1). Parallelnormen finden sich für das arbeitsgerichtliche Verfahren in § 52 ArbGG und für die weiteren Verfahren in den §§ 169 ff. GVG. Diese Normen können ergänzend herangezogen werden, soweit sich aus § 7 II nichts anderes ergibt.

b) Einzelheiten

- 12 Das Öffentlichkeitsprinzip erfordert, dass die Verhandlungstermine bekannt gemacht werden. Hierfür genügt ein im **Gericht frei einsehbarer Terminaushang**, auf dem die Beteiligten des Rechtsstreits und die Uhrzeit der Verhandlung aufgeführt sind. Diese Informationen müssen auch auf telefonische oder sonstige Anfrage hin von der Geschäftsstelle des KAG gegeben werden. Hinweise zum Streitgegenstand hingegen gehören nicht zu den mitzuteilenden Informationen. Seine Grenze findet der grundsätzlich freie Zugang zum Verhandlungssaal in dessen **Platzkapazität**. Nicht erforderlich ist demzufolge, dass sämtliche Zuhörer an der Verhandlung teilnehmen können. Der Zugang darf aber nicht selektiv auf bestimmte Personen oder Gruppen beschränkt werden. § 7 II enthält keine Äußerungen zur **Zulässigkeit von Ton- und Filmaufnahmen**. Hier ist aber ergänzend die Regelung des § 169 S. 2 GVG heranzuziehen. Danach sind Ton- und Fernseh-Rundfunkaufnahmen sowie Ton- und Filmaufnahmen zum Zwecke der öffentlichen Vorführung oder Veröffentlichung ihres Inhalts unzulässig. Das Verbot umfasst die gesamte mündliche Verhandlung. Zulässig sind Aufnahmen außerhalb der mündlichen Verhandlung, also vor Beginn oder nach Schluss der Verhandlung sowie in Sitzungspausen. Ebenso zulässig sind Aufzeichnungen, die nicht auf mechanischem bzw. elektrischem Wege erfolgen, z.B. für die Wortberichterstattung durch die Presse (Germelmann, § 52 Rn 14).

weiter im Kommentar

3. Abschnitt: Vorläufiger Rechtsschutz

§ 52 Einstweilige Verfügung

(1) **Auf Antrag kann, auch schon vor der Erhebung der Klage, eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand getroffen werden, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechts des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustands in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden.**

(2) **Für das Verfahren gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozessordnung über die einstweilige Verfügung (§§ 935 – 943) entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidungen ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen und erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen.**

Gliederung	Rn
I. Systematische Bedeutung der Vorschrift	1 – 7
II. Verfügungsanspruch	8
III. Verfügungsgrund	9 – 17
1. Sicherungsverfügung	11 – 12
2. Regelung eines einstweiligen Zustandes	13 – 15
3. Leistungs- oder Befriedigungsverfügung	16 – 17
IV. Verfahren	18 – 24
V. Rechtsmittel	25
VI. Hinweise für die Praxis	26 – 30

I. Systematische Bedeutung der Vorschrift

Für die einstweilige Verfügung vor dem KAG enthält die KAGO eine eigenständige Regelung in § 52. Danach kann eine Partei des anschließenden Hauptsacheverfahrens auch schon vor Klagerhebung im Wege der **einstweiligen Verfügung** ihren Anspruch sichern. Das Verfahren entspricht zwar im Wesentlichen den zivilrechtlichen Vorschriften zum einstweiligen Rechtsschutz; darauf verweist II ausdrücklich (§§ 935 bis 943 ZPO); er nennt aber auch konkret **fünf Unterschiede gegenüber dem staatlichen Eilverfahren**. So findet keine mündliche Verhandlung statt. Diese ist nicht nur entbehrlich, sondern generell ausgeschlossen; das Gericht kann also auch nicht ausnahmsweise mündlich verhandeln (ebenso: Menges, KuR 2017, 139, 147; siehe aber a. A. Gohm § 7 Rn 8). Der Vorsitzende oder bei dessen Verhinderung sein Vertreter entscheidet allein. Die beisitzenden Richter sind nicht hinzuzuziehen, auch nicht ausnahmsweise. Die Entscheidung ergeht nicht durch Urteil, sondern immer durch **Beschluss**. Das folgt aus dem Wortlaut des § 47 IV, nach dem die Revision nicht zulässig ist gegen „Beschlüsse“, durch die über die Anordnung, Abänderung oder Aufhebung einer einstweiligen Verfügung entschieden wird.

1

- 2 Die **Revision** gegen die Entscheidung ist nach § 47 IV nicht gegeben. An eine gleichwohl erfolgte Zulassung wäre der KAGH nicht gebunden; die Revision wäre nicht statthaft. Daraus folgt, dass gegen die Entscheidung erster Instanz nur die **sofortige Beschwerde nach § 55** zulässig ist, über deren Abhilfe allein das KAG zu entscheiden hat. Eine Vorlage an den KAGH im Fall der Nichtabhilfe ist ebenfalls nicht zulässig, denn nach der KAGO gibt es keine zweite Tatsacheninstanz, die als Beschwerdegericht für den einstweiligen Rechtsschutz in Betracht käme. Das Beschwerdeverfahren endet also mit der allein möglichen Entscheidung der ersten Instanz, ob der Beschwerde abzuhelfen ist (KAGH 6.4.2011 – K 04/2011, n.v.).
- 3 Das Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist ein **Erkenntnisverfahren besonderer Art**, das sich nach den Grundsätzen des Urteilsverfahrens richtet, soweit sich nicht aus § 52 II und den Besonderheiten der einstweiligen Verfügung etwas anderes ergibt.
- 4 Die Überzeugungsbildung des Gerichts im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Verfügung wird gegenüber dem Hauptsacheverfahren aber erleichtert. Es genügt die **Glaubhaftmachung**. Während der Vollbeweis die Vermittlung der richterlichen Überzeugung von der Wahrheit der streitigen Behauptung erfordert, genügt für die Glaubhaftmachung die Feststellung einer **überwiegenden Wahrscheinlichkeit** (Zöller-Greger, § 294 Rn 1; BGH 10.12.1985 – VI ZB 20/85, VersR 1986, 463). Dieses unbestimmte Maß an Sicherheit ermöglicht es dem Gericht, jeweils die Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen: Je näher das im Eilverfahren zum Zwecke der Sicherung Begehrte der Erfüllung des Hauptsacheanspruchs kommt, desto höher muss das Maß der Wahrscheinlichkeit sein, dass die Hauptsacheklage noch Erfolg haben wird (Düwell, § 62 Rn 64). Die zur Beweisführung im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Verfügung ausreichende „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ ist von der nicht ausreichenden „Wahrscheinlichkeit“ bei der Schlüssigkeitsprüfung zu unterscheiden. Die Unterscheidung ist besonders in den Fällen wichtig, in denen das Gericht auf eine Anhörung des Gegners verzichten will. Denn in diesen Fällen ist nicht klar, inwieweit der Sachverhalt unstreitig sein könnte.
- 5 Wer eine tatsächliche Behauptung glaubhaft zu machen hat, kann sich aller Beweismittel bedienen, die auch im streitigen Verfahren gelten. Das wichtigste Mittel der Glaubhaftmachung ist die **eidesstattliche Versicherung** (§ 294 I ZPO). Sie muss eine eigene Darstellung der glaubhaft zu machenden Tatsachen enthalten und darf sich nicht in einer Bezugnahme auf Angaben oder Schriftsätze Dritter erschöpfen oder einen Vorgang schildern, der sich der eigenen Wahrnehmung des Antragstellers entzieht (BGH 20.3.1996 – VIII ZB 7/96, NJW 1996, 1682; 6.6.2000 – X ZB 9/00, n.v.; BGH 10.12.1985 – VI ZB 20/85, VersR 1986, 463). Enthält die dem Eilantrag beigefügte eidesstattliche Versicherung also keine eigene Sachdarstellung und nimmt nur pauschal auf die Angaben im Antrag Bezug, sind die Gründe nicht hinreichend glaubhaft gemacht. Natürlich können auch Schreiben oder andere Urkunden vorgelegt werden. Auch sie sind im Eilverfahren mögliche Beweismittel und wie die anderen in der ZPO genannten zulässig. Da es aber keine mündliche Verhandlung gibt, ist die Einvernahme von Zeugen oder eine Parteivernehmung zur Beweisführung kaum denkbar.
- 6 Der **Arrest** (§§ 916 ff. ZPO) spielt im Verfahren vor den KAG keine Rolle. Daher ist er in der KAGO nicht aufgeführt (vgl. auch Menges, KuR 2017, 139, Fußnote 3).
- 7 Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist in allen Fällen, dass der Antragsteller einen zu sichernden Verfügungsanspruch hat und daneben **zusätzlich** ein Verfügungsgrund besteht.

II. Verfügungsanspruch

Die allgemeinen Voraussetzungen des Verfügungsanspruchs unterscheiden sich hinsichtlich des Anspruchs nicht von denen im Hauptsacheverfahren (Düwell, § 62 Rn 63; Schwab/Weith-Walker, § 62 Rn 109). Als Verfügungsanspruch möglich sind **Ansprüche auf Herausgabe, auf Handlungen oder auf Unterlassungen**. Feststellungsansprüche kommen indes nicht in Betracht; ihnen fehlt der Verfügungsgrund (Rn 9). Als Verfügungsarten kommen nur solche Ansprüche in Betracht, die auch in einem Hauptsacheverfahren vor dem KAG geltend gemacht werden können. Die KAGO unterscheidet nicht zwischen einstweiliger Verfügung und Arrest, weil Geldzahlungs- und diesen gleichstehende Haftungs- und Duldungsansprüche, die in einem Arrestverfahren geltend zu machen wären, kaum denkbar sind.

III. Verfügungsgrund

Die Anforderungen an den Verfügungsgrund folgen aus § 52 I und richten sich entsprechend den §§ 935, 940, 940 a ZPO nach dem Inhalt des begehrten Rechtsschutzes, also nach der Art der beantragten Verfügung. Dabei wird nach **drei Arten** einer einstweiligen Verfügung unterschieden. Ein Verfügungsgrund liegt vor, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden. Eine dritte **nicht im Gesetz genannte** Möglichkeit ist die der Befriedigung des Anspruchs vor Entscheidung im Hauptsacheverfahren. Durch Einstweilige Verfügung wird hier praktisch eine endgültige Regelung herbeigeführt, sodass nur die Schadensersatzpflicht nach § 945 ZPO bleibt; durch sie kann der ursprüngliche Zustand allerdings nicht wiederhergestellt werden. Daher müssen in diesen Fällen besondere Umstände vorliegen, die einen derartigen Ausspruch rechtfertigen. Es gilt ein strenger Prüfungsmaßstab.

BEISPIEL

Der Antragsteller ist auf die Erfüllung des Anspruchs dringend angewiesen.

1. Sicherungsverfügung

Die Sicherungsverfügung ist in § 935 ZPO geregelt. Danach sind einstweilige Verfügungen bezogen auf den Streitgegenstand zulässig, wenn die Besorgnis besteht, die Verwirklichung des Rechts einer Partei könnte durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes vereitelt oder jedenfalls wesentlich erschwert werden (Zöller-Vollkommer, § 935 Rn 10). Der Erlass einer einstweiligen Verfügung soll bezwecken, dass der bestehende Zustand (zunächst) erhalten bleibt, bis im Hauptsacheverfahren über den Anspruch endgültig entschieden ist. Ein Verfügungsgrund besteht also nur dann, wenn der Antragsteller darlegen kann, dass die vorläufige Sicherung zur Abwendung einer Gefährdung der Interessen des Antragstellers im Eilverfahren objektiv notwendig ist. Hier sind alle Unterlassungsansprüche zu nennen, die wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten anerkannt werden.

12

● BEISPIELE

- Antrag auf Einleitung oder Abbruch einer Wahl wegen bestehender Fehler bei der Bestellung des Wahlvorstandes oder wegen anderer schwerer Fehler während des Laufs der Wahlen zur MAV.
- Verletzt der Dienstgeber die Rechte der MAV, kann diese die Unterlassung erzwingen und ihre Ansprüche im Wege der einstweiligen Verfügung vorläufig sichern (BAG 16.7.2005 – 1 ABR 29/04, DB 2005, 2530).

2. Regelung eines einstweiligen Zustandes

- 13 Eine einstweilige Verfügung kann nach § 940 ZPO zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis angeordnet werden, wenn diese **Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen notwendig** erscheint. Entsprechendes gilt in Bezug auf den Streitgegenstand, wenn zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechtes einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Das wird nur dann bejaht, wenn die Regelung keine höherwertigen Interessen des Beklagten verletzt (Zöller-Vollkommer, § 940 Rn 4).
- 14 Allerdings kann ein **langes Zuwarten** eine gesetzliche Dringlichkeitsvermutung widerlegen (LAG Schleswig-Holstein 21.3.2017 – 1 SaGa 4/17, ArbR 2017, 342; LAG Niedersachsen 3.10.2009 – 10 Ta 445/09, n.v.). Für das Verfahren der einstweiligen Verfügung ist überwiegend anerkannt, dass ein Verfügungsgrund dann fehlt, wenn der Verfügungskläger zu lange gewartet hat, bevor er die einstweilige Verfügung beantragt (OLG München 16.1.1996 – 12 UF 1457/95; KG Berlin 9.2.2001 – 5 U 9667/00, NJW-RR 2001, 1201; OLG Hamburg 17.12.2003 – 5 U 86/03; OLG Hamburg 15.8.2007 – 5 U 173/06; OLG Stuttgart 25.2.2009 – 4 U 204/08). Welcher Zeitraum von der Kenntnis bis zur Beantragung der einstweiligen Verfügung als dringlichkeitsschädlich anzusehen ist, wird allerdings **nicht einheitlich beurteilt**. Eine pauschale Betrachtungsweise ist nicht angezeigt. Vielmehr sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend (Umfang und Schwierigkeit der Sache, Notwendigkeit weiterer Ermittlungen, Zeitablauf wegen vorgerichtlichen Schriftverkehrs, Häufung von Feiertagen; vgl. OLG Hamburg 15.8.2007 a.a.O.). Dabei kann durchaus schon ein Zeitraum von fast zwei Monaten oder acht Wochen dringlichkeitsschädlich sein (OLG Hamburg 15.8.2007 a.a.O.; OLG Stuttgart 25.2.2009 a.a.O.). Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist in diesen Fällen also abzulehnen, auch wenn ein Regelungsbedürfnis grundsätzlich zu bejahen wäre.

15

● BEISPIEL

Die MAV beantragt, dem Dienstgeber per einstweiliger Verfügung zu untersagen, die Mitarbeiter X und Y in den Abteilungen B sowie G vom ... bis ... nach den von der MAV nicht genehmigten Arbeitszeit- und Pausenplänen einzusetzen...

3. Leistungs- oder Befriedigungsverfügung

- 16 Ausnahmsweise kann ein Verfügungsgrund bejaht werden, um nicht nur die Durchsetzung eines Anspruchs bis zur Entscheidung der Hauptsache zu sichern, sondern schon mit Erlass der einstweiligen Verfügung. Es handelt sich dabei um die sog. Leistungs- oder Befriedigungsverfügung. Wegen der Befriedigungswirkung sind an die Voraussetzungen des Verfügungsgrunds aber hohe Anforderungen zu stellen; der Antragsteller muss darlegen und glaubhaft machen, dass er auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist (s. Rn 9).

Wahlanfechtung I 14, 10

- Anfechtungsgegner I 12, 7
- Begründetheit I 12, 9 ff.
- Beklagter I 12, 7
- Entscheidung über Einspruch I 12, 14 f.
- Fehlerberichtigung I 12, 12 f.
- Frist I 12, 1
- Konsequenzen I 12, 16 ff.
- Leiharbeitskraft I 12, 5
- MAV II 8, 19
- Nichtigkeit I 12, 2
- Rechtsfolge I 12, 11, 14 f.
- Rechtsschutzbedürfnis I 12, 6
- Schriftform I 12, 1, 8
- Streitwert II 12, 32
- vereinfachtes Wahlverfahren I 11 a – c, 15
- Verstoß gegen zwingende Vorschriften I 12, 9 ff.
- Verstoß gegen Soll-Vorschriften I 12, 9 ff.
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten I 52, 60 – 62
- Zulässigkeit I 12, 5 ff.
- zwischenzeitliche Entscheidungen der MAV I 12, 17

Wahlausschreiben I 9, 22

Wahlausschuss I 6, 12, 9, 1, 14, 7

- Bestellung I 9, 6 ff., 11
- Ersatzmitglied I 9, 10
- Kündigungsschutz I 19, 5
- Leiharbeitskraft I 9, 8
- Mitglieder I 9, 7 f.
- Mitarbeiterversammlung I 10, 4 f.
- Vorsitzende/r I 9, 9

Wahlausschuss Vorsitzender I 14, 9

Wählbare Personen I 6

- s. auch *Wählbarkeit*
- Mindestzahl I 6, 7

Wählbarkeit I 6, 7, 2

- Ausschluss I 8, 12 ff.
- Betriebsbeauftragte I 8, 20
- Kündigung I 8, 7
- Kündigungsschutzklage I 8, 7
- Leiharbeitskraft I 7, 31, 8, 1
- Leitungsaufgaben, leitende Mitarbeiter I 8, 12 ff.
- mehrere Einrichtungen I 8, 2
- Personalangelegenheiten I 8, 13 ff.
- Prüfung I 9, 24 ff.

weiter im Kommentar

- Stichtag I 8, 11
- Tätigkeitsdauer in katholischen Einrichtungen I 8, 9
- Tätigkeitsdauer beim Dienstgeber I 8, 10
- Teilzeitbeschäftigte I 8, 2
- verlängerter Arm des Dienstgebers I 8, 18
- Wahlausschuss I 8, 21
- Wahlberechtigung I 8, 6 ff., 8

- Wahlberechtigte I 6, 16**
- Anzahl I 6, 18
 - Mindestzahl I 6, 1, 5 f.

- Wahlberechtigung I 7, 2**
- Abordnung I 7, 21 – 23
 - Alter I 7, 9
 - Altersteilzeit I 7, 18
 - Arbeitsbefreiung I 7, 17
 - Auszubildende I 7, 13, 32
 - Betreuung I 7, 35
 - Dienstgemeinschaft I 7, 7
 - Elternzeit I 7, 16 ff.
 - Freistellung I 7, 20, 35
 - gekündigtes Arbeitsverhältnis I 7, 15 – 19
 - Gestellungsvertrag I 7, 7
 - Kontrolle I 7, 36
 - Kündigung I 7, 19
 - Kündigungsschutzklage I 7, 20
 - Leiharbeitskraft I 7, 27 ff.
 - Leitungsaufgaben, leitende Mitarbeiter I 7, 8
 - mehrere Dienstgeber I 7, 14
 - Mitarbeiter I 7, 6 ff.
 - Pflegezeit I 7, 16 ff.
 - ruhendes Arbeitsverhältnis I 7, 15 ff.
 - Sonderurlaub I 7, 17, 35
 - Stammeinrichtung I 7, 21 ff.
 - Tätigkeitsdauer I 7, 10 ff.
 - Urlaub I 7, 16 f.
 - Versetzung I 7, 22

- Wahlbewerber**
- Kündigung I 8, 7

- Wahlergebnis**
- Stimmauszählung I 11, 12 ff.
 - Ersatzmitglied I 11, 14
 - Wahlordnung I 11, 14

- Wahlleiter**
- Kündigungsschutz I 19, 5

Auszug

Bestellschein

Ich / Wir bestelle(n) gegen Rechnung:

Artikel-Bezeichnung	Bestell-Nr.	Stück	Preis / Stück in €	Preis ges. in €
Eichstätter Kommentar MAVO – KAGO				
2., aktualisierte, überarbeitete, erweiterte Auflage 2018, 1120 Seiten, geb., 22 x 15,8 cm				
Bundle: Print + Online-Zugang				
(Code im Buch eingedruckt):				
Best. Nr. 608042 • ISBN 978-3-944427-27-0	608042	----	109,80	-----
Nur Online-Zugang (Bezug nur über den Verlag):				
Best. Nr. 608082 • ISBN 978-3-944427-28-7	608082	----	89,90	-----
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage.				

Lieferung erfolgt zu den Geschäftsbedingungen der KETTELER-Verlag GmbH, einsehbar unter www.ketteler-verlag.de

Anschrift Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen

Frau Herr

 Vorname und Name des Bestellers

 Firma

 Straße, Hausnummer

 PLZ, Ort

 Telefon Telefax

 E-Mail

 Ort / Datum Unterschrift

KETTELER-Verlag GmbH
 Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen
 Telefon: 09972/9414-51
 Fax: 09972/9414-55
 kontakt@ketteler-verlag.de
www.ketteler-verlag.de



Eichstätter Kommentar

MAVO – KAGO

Das Mitarbeitervertretungsrecht in Praxis und Rechtsprechung

Der **Eichstätter Kommentar** hat sich als Praxisbegleitung für Mitarbeitervertretungen im Bereich der katholischen Kirche bewährt: Er erläutert **zusammen in einem Band** die beiden einschlägigen Regelungswerke der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Veranlasst wurde die **2. Auflage** durch den Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 19. Juni 2017, mit dem eine weitere **Novellierung der MAVO** erfolgt ist:

Neu eingefügt wurde § 27 b MAVO, der erstmals die Bildung von Wirtschaftsausschussen ermöglicht. Überarbeitet wurden u. a. die Regelungen zum Einrichtungsbegriff (§ 1 a Abs. 2 MAVO) und zur Gesamtmitarbeitervertretung / erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung (§ 24 MAVO). Auch die Ände-rungen bei Leiharbeit und Fremdpersonaleinsatz im Rahmen der Reform der Arbeitnehmerüberlassung und die Neustrukturierung des Schwerbehindertenrechts im Sozialgesetzbuch (SGB) IX durch das Bundesteilhabegesetz sind in diese No-velle eingeflossen.

Der Eichstätter Kommentar setzt bei der Erläuterung der aktuellen Rechtsgrundlagen verstärkt auf **Beispiele, Muster und Praxistipps**, um die MAV und alle mit dem kirchlichen Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht befassten Personen bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen.

Neue kirchliche Rechtsprechung zu MAVO und KAGO wurde umfassend berücksichtigt. Dabei wird der notwendige Bezug zu Entscheidungen der staatlichen Gerichtsbarkeit an den einschlägigen Stellen hergestellt.

Das erweiterte **Stichwortverzeichnis** bietet schnelle Orientierung und ein sicheres Auffinden der Vorschriften.

Die **Erscheinungsform in Print + Online-Zugang** gewähr-leistet eine individuell abgestimmte Nutzung.

Als unverzichtbares Arbeitsmittel unterstützt der Kommentar die tägliche Arbeit der MAV und aller Personen, die mit dem kirchlichen Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht befasst sind.



ISBN 978-3-944427-27-0

KETTELERVERLAG
Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB