

Ulrich Richartz, Wesel am Rhein

## Und was habt ihr so? – Die Ausstattung der Mitarbeitervertretung

Besonders nach den Wahlen zur Mitarbeitervertretung (MAV) kommt es häufig zu Streitigkeiten mit den Dienstgebern über die Ausstattung der MAV. In diesem Beitrag soll grundsätzlich geklärt werden, welche Ausstattung der Mitarbeitervertretung zusteht und vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden muss.

### I. Rechtsgrundlagen in MAVO und MVG-EKD

Gemäß § 30 MVG-EKD hat die Dienststelle der MAV für

- die Sitzungen,
  - die Sprechstunden und
  - die laufende Geschäftsführung
- in erforderlichem Umfang
  - Räume,
  - sachliche Mittel,
  - dienststellenübliche technische Ausstattung und
  - Büropersonal

zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung für die verlangten Mittel ist, dass sie für die Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind.

Gemäß § 17 Abs. 2 MAVO stellt der Dienstgeber – unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Gegebenheiten – die sachlichen und personellen Hilfen zur Verfügung.

Somit haben die Mitarbeitervertretungen im Bereich der evangelischen Kirche gegebenenfalls zusätzlich die Erforderlichkeit für die Erfüllung von Aufgaben nachzuweisen. Die Erforderlichkeit ist insofern eine wichtige Voraussetzung für die verlangten Mittel.<sup>1)</sup> Die MAV im Bereich der katholischen Kirche hat die Beschränkung der Erforderlichkeit in der entsprechenden Vorschrift nicht. Hier liegt die Begrenzung bei der Berücksichtigung der „bei ihm vorhandenen Gegebenheiten“.

Nach Auffassung des Gesetzgebers trägt ausschließlich der Dienstgeber die Kosten. Die MAV selbst verfügt über kein Vermögen. Ihre Mitglieder müssen ihr Amt aber ungestört ohne finanzielle Enge ausüben können.<sup>2)</sup>

## II. Ausstattung

Bei der Kostenübernahme sind daher sachliche und personelle Mittel zu unterscheiden, die für die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung benötigt werden.

### 1. Personelle Hilfen

Der Dienstgeber hat der MAV Büropersonal zur Verfügung zu stellen.<sup>3)</sup> Das gilt inklusive möglicher Vertretungsregelungen bei Ausfallzeiten wie zum Beispiel Urlaub oder Krankheit.<sup>4)</sup> Bei der Frage, in welchem Umfang also Personal zur Verfügung gestellt werden muss, ist die Größe der Einrichtung ein wichtiger Maßstab. Wenn eine Bürokraft erforderlich ist, um effiziente MAV-Arbeit sicherzustellen und zu gewährleisten, besteht ein Anspruch der MAV gegenüber dem Dienstgeber.<sup>5)</sup>

Im Bereich der evangelischen Kirche sind für die Tätigkeit der MAV bereits ab 151 Wahlberechtigten die Mitarbeitervertreter von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Im Bereich der katholischen Kirche beginnt die dauerhafte Freistellung erst ab 301 Wahlberechtigten. Mindestens ab diesen Grenzen, also dann, wenn Mitarbeitervertreter für ihre Tätigkeit in der MAV freigestellt werden, stellt sich die Frage nach personeller Unterstützung, da der Koordinierungsaufwand von Terminen, Sitzungen, Schriftverkehr usw. erfahrungsgemäß steigen wird. Sollte

eine personelle Unterstützung gewährt werden, ist dafür ein separates Büro zur Verfügung zu stellen.<sup>6)</sup>

### 2. Sachliche Hilfen

Auch sachliche Hilfen sind der MAV zur Verfügung zu stellen.

#### a) Literatur

Die MAV hat Anspruch auf den Bezug von Fachzeitschriften, unabhängig von der Größe der Einrichtung.<sup>7)</sup> Die MAV hat darüber hinaus ein Wahlrecht, welche Fachzeitschrift sie beziehen möchte.<sup>8)</sup> Inhaltlich geeignet sind Zeitschriften, die zeitgerecht von aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Mitarbeitervertretungs- und Arbeitsrechts berichten.<sup>9)</sup> Denkbar ist insofern ein Abonnement der Zeitschrift für Mitarbeitervertretung, ZMV, die konkret für die Aufgaben der MAV gedacht ist.<sup>10)</sup>

Eine Zeitschrift zum Arbeits- und Gesundheitsschutz kann von der MAV ebenfalls bezogen werden, wenn die MAV in einer Einrichtung tätig ist, in der besondere Gesundheitsgefährdungen bestehen bzw. die MAV mit solchen Fragen befasst ist.<sup>11)</sup>

Ein Checklistenheft für die Bearbeitung von Beteiligungstatbeständen wie Einstellungen, Eingruppierungen oder Kündigungen ist für die Arbeit der MAV ebenfalls hilfreich und notwendig.

Die MAV im katholischen Bereich wird in der Regel von ihrer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG-MAV) ein Buch mit den erforderlichen Gesetzestexten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts zur Verfügung gestellt bekommen. Im Bereich der evangelischen Kirche sind solche Druckwerke nur selten (z.B. beim vkm – Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe) anzutreffen. Ein (jeweils aktuelles) Buch mit Gesetzestexten zum staatlichen Arbeitsrecht hat der Dienstgeber zur Verfügung stellen.<sup>12)</sup> Gegebenenfalls kann auch hierzu die Anschaffung von Kommentaren erforderlich sein.<sup>13)</sup> Gleiches gilt für eine aktuelle Kommentierung der MAVO oder des MVG-EKD. Sie gehört zur Grundausrüstung einer jeden MAV. Auch hier hat sie ein Wahlrecht, welche Kommentierung ihr Arbeitsmittel sein soll.<sup>14)</sup>

<sup>1)</sup> Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 30 Rn. 7.

<sup>2)</sup> Jousen, in: Freiburger Kommentar, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 1.

<sup>3)</sup> Ebd., Rn. 76.

<sup>4)</sup> Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 30 Rn. 27.

<sup>5)</sup> Eder, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 17 MAVO Rn. 75.

<sup>6)</sup> Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 105; Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 30 Rn. 9.

<sup>7)</sup> BVerwG, 05.10.1989 – 6 P 10.88, ZMV 1/1991, S. 26.

<sup>8)</sup> BAG, 15.04.1983 – 6 ABR 70/82, DB 1984, S. 248.

<sup>9)</sup> Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 121.

<sup>10)</sup> Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 30 Rn. 17.

<sup>11)</sup> Jousen, in: Freiburger Kommentar, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 1.

<sup>12)</sup> Vgl. etwa die Rezension von Jousen zu Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, ZMV 3/2021, S. 179.

<sup>13)</sup> Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG, 17. Aufl. 2020, § 40 Rn. 190.

<sup>14)</sup> BAG, 26.10.1994 – 7 ABR 15/94, ZMV 3/1995, S. 139.

Bei räumlich getrennten Außenstellen der Einrichtungen, bei denen eine MAV gebildet ist, kann es erforderlich sein, jedem Mitglied der MAV einen Basiskommentar zur Verfügung zu stellen.<sup>15)</sup> Das ist vor allem bei großen Kirchengemeinden mit vielen einzelnen Einrichtungen der Fall oder bei Konzernstrukturen, für die nur eine Mitarbeitervertretung gebildet ist, die Mitarbeitervertreter aber in verschiedenen Häusern arbeiten.

Der Dienstgeber kann nur sehr eingeschränkt auf eine „Mitbenutzung“ von Literatur in seiner Einrichtung verweisen, wenn durch die Verwendung durch verschiedene Personen Engpässe in der Benutzung entstehen und dadurch die Arbeit der MAV erschwert wird.<sup>16)</sup>

Die MAV kann auch die in der Einrichtung einschlägigen tariflichen Vorschriften (AVR, KAVO, BAT-KF usw.) sowie eine dazu entsprechende Kommentierung verlangen. Weitere spezielle Literatur – etwa zur Arbeitszeit, zur Dienstplangestaltung usw. – wird dann für die MAV notwendig, wenn sie mit Fragen zu diesem Thema aus der Mitarbeiterschaft beschäftigt wird.<sup>17)</sup>

Der Einwand des Dienstgebers, er selbst habe die Zeitschrift oder das Buch nicht und die MAV müsse aus Gründen der Waffengleichheit auf die Anschaffung verzichten, ist nicht tragfähig.<sup>18)</sup>

Das kirchliche Amtsblatt des jeweiligen Bistums steht der MAV ebenfalls zu. In einigen Bistümern wird dies durch ein einfaches Mailabonnement zu regeln sein. Für den evangelischen Bereich können die MAVen das Amtsblatt der jeweiligen Landeskirche unter [www.kirchenrecht-Kürzel](http://www.kirchenrecht-Kürzel) der jeweiligen Landeskirche, also im Rheinland zum Beispiel [www.kirchenrecht-ekir.de](http://www.kirchenrecht-ekir.de), einsehen.

Sollte in einer Einrichtung eine juristische Datenbank bereits abonniert sein, kann der MAV der Zugang dazu schon im Hinblick auf den Grundsatz der „Waffengleichheit“ nicht verwehrt werden.<sup>19)</sup>

## b) Büromaterial

Die Mitarbeitervertretung hat Anspruch auf Büromaterial wie zum Beispiel Aktenordner, Stempel, Notizblöcke, Stifte, usw.

## c) Räumlichkeiten

Der Dienstgeber hat der MAV einen oder mehrere Räume mit entsprechendem Mobiliar zur Verfügung zu stellen, in denen sie

- Sitzungen abhalten,

- Sprechstunden durchführen oder
- geschäftsführende MAV-Arbeit abwickeln kann. Dabei ist auf die Gegebenheiten in der Einrichtung zu achten sowie die Größe der MAV zu bedenken. In größeren Einrichtungen müssen einer oder mehrere Räume zur dauerhaften Überlassung zur Verfügung gestellt werden.<sup>20)</sup> Damit verbunden sind Folgeleistungen wie zum Beispiel Beleuchtung, Heizung und Reinigung.<sup>21)</sup>

Lage und Beschaffenheit der Räumlichkeiten müssen für die Arbeit der MAV zumutbar und geeignet sowie der öffentliche Zugang möglich sein.<sup>22)</sup> Für diese Räume gilt die Arbeitsstättenverordnung.<sup>23)</sup> Die erfahrungsgemäß vielfach angebotenen Kellerräume zwischen Bettenzentrale und Wäscherei oder ein kleiner Abstellraum für Reinigungsmittel unter dem Dach gehören sicher nicht dazu.<sup>24)</sup>

Mindestens dann, wenn Mitarbeitervertreter von ihrer dienstlichen Tätigkeit (teilweise) freigestellt werden, stellt sich die Frage nach eigenen Räumlichkeiten der MAV. Dann ist jedenfalls auch eine dauerhafte Überlassung der Räumlichkeiten eine Selbstverständlichkeit, sofern nicht das freigestellte Mitglied aufgrund seiner normalen dienstlichen Tätigkeit auf ein Einzelbüro zurückgreifen kann.

Wenn die Räume zur dauerhaften Nutzung überlassen werden, müssen sie abschließbar sein.<sup>25)</sup> Die MAV übt in diesen Räumen das Hausrecht aus.<sup>26)</sup>

Unter Umständen können auch eigene Räumlichkeiten für die Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden sowie für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten notwendig sein.

## d) Technische Ausstattung

Die MAV hat Anspruch auf einen Telefonanschluss. Je nach Einzelfall kann auch ein Anspruch auf ein oder mehrere Mobiltelefone bestehen.<sup>27)</sup> Hierzu ist allerdings noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung ergangen. Jedenfalls muss gewährleistet sein, dass die MAV die erforderlichen Gespräche ohne Empfänger und Inhaltskontrolle führen kann.<sup>28)</sup>

Für Ihre Arbeit benötigt die MAV einen PC. Dazu gehören

- ein Monitor,

<sup>15)</sup> Jousen, in: Freiburger Kommentar, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 63.

<sup>16)</sup> Ebd., Rn. 67.

<sup>17)</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 18.11.1999 – 4 TaBV 22/99, NZA-RR 2000, S. 533; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG, 17. Aufl. 2020, § 40 Rn. 186.

<sup>18)</sup> Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 125.

<sup>19)</sup> Jousen, in: Freiburger Kommentar, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 64.

<sup>20)</sup> Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 106.

<sup>21)</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 02.02.1996, 3 TaBV 37/95, NZA-RR 1998, 23, beck-online.

<sup>22)</sup> Jousen, in: Freiburger Kommentar, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 52.

<sup>23)</sup> Ebd.

<sup>24)</sup> So auch Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 103.

<sup>25)</sup> LAG Nürnberg, 01.04.1999 – 6 TA 6/99, NZA 2000, S. 335.

<sup>26)</sup> BAG, 18.09.1991 – 7 ABR 63/90, NZA 1992, S. 315.

<sup>27)</sup> ArbG Wesel, 14.04.1999 – 4 BV 44/98, BeckRS 1999, 30905471; LAG Berlin-Brandenburg, 14.04.2021 – 15 TaBVGa 401/21, ZMV 4/2021, S. 234 ff. mit Anm. Jousen.

<sup>28)</sup> Jousen, in: Freiburger Kommentar, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 57.

- Drucker sowie
- die erforderliche Software.

Bei größeren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch auf mehrere PCs bzw. Notebooks bestehen, jedenfalls dann, wenn die Einrichtungsstruktur so ist, dass die Mitglieder der MAV keinen direkten Zugriff auf den zentralen PC der MAV haben. Dies kann in Kirchengemeinden oder Konzernstrukturen so sein, wenn es eine MAV für mehrere Häuser gibt. Sollte es Ausschüsse der MAV geben, die zum Beispiel digitale Dienstpläne kontrollieren und gegebenenfalls genehmigen, besteht ein Anspruch auf weitere PCs bzw. Notebooks.

Der Verweis auf die Mitbenutzung eines Computers etwa der Einrichtungsleitung ist nicht statthaft, da der MAV jederzeit der Zugang zu einem PC möglich sein muss. Das ist in der Regel bei einer Mitbenutzung nicht der Fall. Die Mitbenutzung eines Kopierers in einer Einrichtung gehört dagegen oft zum Standard.

Solange die MAV die Möglichkeit hat, im eigenen Ermessen darüber zu entscheiden, ob sie Sitzungen ausnahmsweise ganz oder teilweise digital durchführt, muss sie dafür auch die technischen Möglichkeiten zur Verfügung gestellt bekommen.<sup>29)</sup> Die PCs müssen daher jeweils mit Mikrofon und Kamera und gegebenenfalls entsprechender datenschutzkonformer Videokonferenzsoftware ausgestattet sein.<sup>30)</sup> Da die Regelung zur „pandemiebedingten“ MAV-Sitzung im katholischen Bereich befristet ist, bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Bei gesetzlich befristeten Regelungen kann der Arbeitgeber darauf verwiesen werden, solche Geräte für die MAV zeitweise anzumieten.<sup>31)</sup>

Die MAV hat darüber hinaus einen Anspruch auf eine Mailadresse durch den Dienstgeber. Auf dieses Mailpostfach müssen alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung Zugriff haben. Gegebenenfalls ist jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung eine Mailadresse einzurichten.<sup>32)</sup> Gleiches gilt auch für die Einrichtung eines „Funktionspostfachs“, das es ermöglicht, sowohl Mitteilungen der MAV an alle Mitarbeitenden oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden zu versenden als auch E-Mails aus der Belegschaft entgegenzunehmen.<sup>33)</sup> Zur Vereinfachung der Arbeit der MAV kann es notwendig sein, Dokumente der MAV in einer Cloud abzuspeichern. Auch hierfür wären die Kosten durch die Dienststelle zu tragen. Dabei, sowie generell bei der Arbeit mit

PCs, ist es für die MAV unabdingbar, sich an die Vorschriften des Datenschutzes zu halten. Ob die MAV für ihre Arbeit einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellen muss, ist höchststrichterlich nicht entschieden. Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage, ob der Betriebsrat Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts ist, bislang offengelassen.<sup>34)</sup> Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde klargestellt, dass der Arbeitgeber auch dann der für die Datenverarbeitung Verantwortliche ist, wenn der Betriebsrat personenbezogene Daten verarbeitet. Für das Mitarbeitervertretungsrecht bleibt die Frage vorerst ungeklärt.

Sollte der Dienstgeber über ein einrichtungseigenes Intranet verfügen, ist der MAV ein Zugang sowie ein eigener Bereich für die Information der Belegschaft zur Verfügung zu stellen.<sup>35)</sup> Ein Internet-Anschluss ist heutzutage üblich und kann der MAV nicht verwehrt werden.<sup>36)</sup>

## e) Sonstiges

### ■ „Schwarzes Brett“

Der Ursprung des Ausdrucks besteht im Gebrauch von Tafeln in Wirtshäusern, an denen angekreidet wurde, was der einzelne Gast zu zahlen hatte. Das ist sicher in kirchlichen Einrichtungen nicht nötig. Dennoch hat sich der Begriff und die Benutzung der Schwarzen Bretter bis heute gehalten. Der MAV ist die Möglichkeit zu geben, Informationen an die Mitarbeiterschaft über ein oder mehrere Schwarze Bretter zu kommunizieren. Die MAV entscheidet allein darüber, was sie – im Rahmen ihrer Aufgaben – über das Schwarze Brett mitteilt.<sup>37)</sup> Sie kann darüber hinaus auch einen abschließbaren Infokasten verlangen.<sup>38)</sup>

### ■ Dienstwagen

Unter Umständen kann sich in Einzelfällen die Notwendigkeit ergeben, dass einzelne Mitglieder der MAV einen Dienstwagen benötigen, etwa dann, wenn die Einrichtung weit verzweigt ist und sich auf mehrere politische Gemeinden erstreckt. Hier stellt sich also zumindest im Bereich der evangelischen Kirche nochmals die Frage nach der Erforderlichkeit zusätzlich zur Frage, welche Gegebenheiten beim Dienstgeber vorhanden sind. Ist es gebräuchlich, dass bestimmte Mitarbeiter Dienstwagen zur Erledigung ihrer Dienstgeschäfte nutzen, kann die

<sup>29)</sup> Fey, ZMV 4/2021, S. 185.

<sup>30)</sup> LAG Berlin-Brandenburg, 14.04.2021 – 15 TaBVGa 401/21, ZMV 4/2021, S. 234 ff. mit Anm. Jousen.

<sup>31)</sup> LAG Hessen, 21.05.2021 – 16 TaBVGa 79/21, BeckRS 2021, 18553.

<sup>32)</sup> Richartz, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 14 MAVO Rn. 29; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG, 17. Aufl. 2020, § 40 Rn. 179.

<sup>33)</sup> So für den Betriebsrat: LAG Schleswig-Holstein, 08.10.2015 – 5 TaBV 23/15, NZA-RR 2016, S. 195.

<sup>34)</sup> BAG, 09.04.2019 – 1 ABR 51/17, weiterführend: (Keine) Verpflichtung der Mitarbeitervertretung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, Andelewski/Bach/Fröb, ZMV 1/2020, S. 10 ff. und Dotting/Gescher/Kalb, ZMV 2/2020, S. 72 ff.

<sup>35)</sup> ArbG Paderborn, 29.01.1998 – 1 BV 35/97, MMR 1998, S. 377; BAG, 01.12.2004 – 7 ABR 18/04, NJOZ 2005, S. 3571.

<sup>36)</sup> Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 129.

<sup>37)</sup> Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 30 Rn. 20.

<sup>38)</sup> ArbG Würzburg, 23.06.1998 – 2 BV 1/97, BeckRS 1998, 13873.

Nutzung der Dienstwagen durch die MAV nicht verwehrt werden.<sup>1)</sup>

#### ■ MAV-Infoblatt

Ein Infoblatt, in dem die Mitarbeitervertretung über ihre Arbeit oder wichtige betriebsinterne Gegebenheiten berichtet, zu denen sie mit dem Dienstgeber im Gespräch ist, kann zu den Sachmitteln gehören.<sup>2)</sup> Die Kosten hat daher der Dienstgeber zu tragen. Die MAV ist nicht darauf beschränkt, ihre Informationen über Schwarze Bretter an die Mitarbeitenden zu geben.<sup>3)</sup>

Gerade nach Neuwahlen kann die MAV sich zum Beispiel mit einem Infoblatt mit allen Kontaktdaten den Mitarbeitenden vorstellen. Dies erleichtert die Erreichbarkeit der MAV bei Problemen der Mitarbeitenden.

<sup>1)</sup> Weiterführend: *Joussen*, in: *Freiburger Kommentar*, 5. Aufl. 2020, § 17 Rn. 62.

<sup>2)</sup> Ebd., Rn. 73; *Eder*, in: *Eichstätter Kommentar*, 2. Aufl. 2018, § 17 MAVO Rn. 72.

<sup>3)</sup> *Fuhrmann*, in: *Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO*, 8. Aufl. 2019, § 17 Rn. 135.

### III. (Erweiterte)

#### Gesamtmitarbeitervertretung

In § 17 Abs. 3 MAVO ist die Kostenübernahme bei Kosten für eine (erweiterte) Gesamtmitarbeitervertretung geregelt. Demnach gilt § 17 Abs. 2 MAVO ebenfalls für die überbetrieblichen Organe. Das geschieht mit der Maßgabe, dass die Kosten von den beteiligten Dienstgebern entsprechend der Zahl der Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Bildung des Gremiums getragen werden. Dabei haften die beteiligten Dienstgeber gesamtschuldnerisch. Für gemeinsame MAVen im Bereich der evangelischen Kirche gilt § 30 Abs. 3 MVG-EKD und für die Kosten der Gesamt-MAV § 6 Abs. 6 MVG-EKD.

### IV. Prozessuales

Für die Streitigkeiten im Falle der Ablehnung der Gewährung von sachlichen und personellen Hilfen durch den Dienstgeber sind die Kirchlichen Arbeitsgerichte zuständig.