
Rechtsschutz im Kirchlichen Dienst

Als MAVler gilt es, zwei Arten des Rechtsschutzes zu unterscheiden:

1. Den Rechtsschutz in individualarbeitsrechtlichen Dingen
2. Den Rechtsschutz der MAVen (Kollektivarbeitsrecht)

1. Der Rechtsschutz in individualarbeitsrechtlichen Angelegenheiten

Der Rechtsschutz in individualarbeitsrechtlichen Dingen, also allen Angelegenheiten, die die Beziehungen zwischen dem einzelnen Dienstgeber und dem einzelnen Dienstnehmer betreffen, gleicht dem in nicht-kirchlichen Arbeitsverhältnissen.

Wenn es zu Schwierigkeiten zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt, steht der normale Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen. Egal, ob der Mitarbeitende der Ansicht ist, besser eingruppiert werden zu müssen, ob er eine Reisekostenerstattung unrechtmäßiger Weise nicht erhalten hat, ob er eine Abmahnung aus der Personalakte entfernt haben möchte oder sich gegen seine Kündigung wehrt: Er kann sich mit all diesen Belangen an das örtlich zuständige (staatliche) Arbeitsgericht wenden. Auch Dienst- bzw. Arbeitgeber, die von ihren Mitarbeitenden etwas verlangen, was diese nicht zu leisten bereit sind (z.B. der Ersatz von Schäden, die der Mitarbeitende im Betrieb verursacht hat), können sich ohne weiteres an die staatlichen Arbeitsgerichte wenden.

Eine Besonderheit gibt es jedoch: Gem. § 22 AVR und § 47 KAVO sind kirchliche Dienstgeber und Dienstnehmer verpflichtet, sich bei Streitigkeiten stets zunächst an die eingerichteten Schlichtungsstellen zu richten, bevor sie sich an die staatlichen Arbeitsgerichte wenden. In den AVR ist diese Vorschrift sogar noch etwas strenger formuliert als in der KAVO. Es ist zwar umstritten, ob ein Mitarbeitender, der dieser Verpflichtung nicht nachkommt und sich mit seiner Forderung direkt an das Arbeitsgericht wendet, dafür abgemahnt werden kann. Gleichwohl sollte sich kein kirchlicher Mitarbeitender die Blöße geben, das Schlichtungsverfahren zu ignorieren.

Das Schlichtungsverfahren hat für den Mitarbeitenden Vorteile:

- es ist kostenlos (es sei denn, man möchte sich anwaltlich vertreten lassen, was erlaubt, aber nicht zwingend ist),
- ein gleichmäßig mit Dienstgeber- und Dienstnehmersvertretern besetztes Gremium bemüht sich, die Angelegenheit gerecht und gütlich zu bereinigen,
- gerade in dem Fall, dass der Arbeitnehmer im Recht ist, ist es für den Dienstgeber unangenehm, wenn sein Fehlverhalten im Caritasverband oder beim Bistum selbst bekannt wird – und das wird es i.d.R. nicht, wenn man „nur“ vor das staatliche Arbeitsgericht geht.

Ist man mit dem Schlichtungsspruch nicht einverstanden, steht der Weg zu den staatlichen Arbeitsgerichten weiterhin offen.

Ruft man hingegen direkt das staatliche Arbeitsgericht an, so wird dieses nicht prüfen, ob vorher ein Schlichtungsverfahren hätte durchgeführt werden müssen – das interessiert das staatliche Arbeitsgericht nicht. Die Klage ist also auch ohne vorheriges Schlichtungsverfahren zulässig.

Wichtig ist zu beachten, dass die Anrufung der Schlichtungsstellen die Fristen zur Anrufung der staatlichen Arbeitsgerichte nicht (!) hemmt. Ist also eine Klage fristgebunden – wie z.B. die Kündigungsschutzklage – so kann man nicht das Schlichtungsverfahren abwarten, das i.d.R. deutlich länger als drei Wochen in Anspruch nimmt. In solchen Fällen fristgebundener Anträge sollte man parallel sowohl das staatliche Arbeitsgericht als auch die Schlichtungsstelle anrufen.

Die MAV ist nicht zuständig, was den Rechtsschutz in individualarbeitsrechtlichen Angelegenheiten betrifft. Sie kann und darf die Mitarbeitenden auf ihre Rechte, auf Klagemöglichkeiten vor staatlichen Arbeitsgerichten und auf die Möglichkeit der Anrufung der Schlichtungsstellen hinweisen. Dazu gehört der Hinweis, wo man Rechtsschutz erhält: Rechtsschutzversicherungen, Berufsverbände, Gewerkschaften. Die MAV darf aber nicht für die Mitarbeitenden Klagen einreichen oder Anträge stellen. Diesen Schritt muss jeder Mitarbeitende erforderlichenfalls selbst tun.

2. Der Rechtsschutz der MAVen (Kollektivarbeitsrecht)

Anders sieht es aus beim Rechtsschutz der MAVen. Hier geht es um alle Konfliktfälle zwischen dem Dienstgeber und der MAV in kollektivarbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Die MAV ist jeweils in ihren eigenen Rechten betroffen und hat darum Anspruch auf einen eigenen Rechtsschutz.

Die MAV leitet ihre Rechte ausschließlich aus der MAVO her. Das (staatliche) Betriebsverfassungsgesetz findet gem. § 118 Abs. II BetrVG auf kirchliche Einrichtungen keine Anwendung. Die MAVO ist indes (erz-)bischöfliches, also nicht staatliches Recht – mit der Folge, dass man sich vor staatlichen Gerichten nicht auf Rechte aus der MAVO berufen kann.

Um den MAVen in kirchlichen Einrichtungen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte aus der MAVO nicht nur auf dem Papier zu haben, sondern diese auch durchsetzen zu können, gibt es die kirchlichen Einigungsstellen und Arbeitsgerichte. Diese sind nur für die MAV-Angelegenheiten in kirchlichen Einrichtungen zuständig. Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten, wie sie im Abschnitt 1 beschrieben sind, können nicht vor die Einigungsstellen oder kirchlichen Arbeitsgerichte gebracht werden.

a) Die Einigungsstelle

Die Einigungsstelle kann vom Dienstgeber immer dann angerufen werden, wenn die MAV ihre Zustimmung zu einer Angelegenheit gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 bis 12 MAVO nicht erteilt, vgl. § 33 Abs. IV MAVO. Viele MAVen empfinden es als Drohung, wenn der Dienstgeber ankündigt, in dem Fall, dass die MAV ihre Zustimmung nicht erteilt, die Einigungsstelle anzurufen. Das ist es jedoch keinesfalls: Die Einigungsstelle wird sowohl das Anliegen des Dienstgebers, als auch die Ablehnungsgründe der MAV sorgfältig prüfen und abwägen und Vorschläge zu einer gütlichen Einigung machen. Kommt diese nicht zustande, wird sie einen Einigungsspruch fällen, der beiden Seiten gerecht wird. Hält eine Seite den Spruch gleichwohl für nicht gerecht, kann dazu das kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden.

Auch die MAV kann die Einigungsstelle anrufen in den Fällen, in denen der Dienstgeber einem Antrag der MAV gem. § 37 MAVO nicht nachkommt. Es ist erstaunlich, dass MAVen dieses Recht bislang sehr selten nutzen. Die Einigungsstellen werden ferner tätig bei Streitigkeiten mit der MAV über die Personalangelegenheiten von Mitgliedern der MAV oder deren Freistellungen.

b) Das kirchliche Arbeitsgericht

Das kirchliche Arbeitsgericht (korrekter: das diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich) ist zuständig bei allen Rechtsverstößen der MAVO von Seiten der MAV oder des Dienstgebers und die Angelegenheiten die die §§ 34, 35 und 36 Abs.1 Nr.13 MAVO betreffen, also in den Fällen, in denen es um die Zustimmung der MAV bei Einstellung, Eingruppierung und der Regelung von Einrichtungen geht. Der Dienstgeber kann vom kirchlichen Arbeitsgericht die notwendige Zustimmung der MAV zu diesen Angelegenheiten ersetzen lassen – ABER: natürlich nur, wenn die MAV ihre Zustimmung zu Unrecht verweigert hat. Hatte die MAV mit der Zustimmungsverweigerung Recht, so wird die Zustimmung nicht ersetzt, und der Dienstgeber darf die gewünschte Maßnahme (z.B. eine bestimmte Versetzung) nicht durchführen.

Das kirchliche Arbeitsgericht kann ferner von der MAV immer dann angerufen werden, wenn der Dienstgeber zwingende Rechte der MAV missachtet, er also z.B. bestimmte Maßnahmen ohne ihre Anhörung und Mitberatung gem. § 29 MAVO oder ohne die erforderliche Zustimmung gem. §§ 34, 35 und 36 MAVO durchführt.

c) Revisionsmöglichkeiten

Zweifelt eine der Parteien das Urteil des kirchlichen Arbeitsgerichts an, kann die Revision zum kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen werden. Daneben besteht die (äußerst selten genutzte) Möglichkeit der Anrufung der Apostolischen Signatur im Vatikan, also des höchsten Gerichts der Kurie. Die Zulassungsvoraussetzungen für entsprechende Klagen sind kompliziert, und es ist nicht zu empfehlen, dieses ohne äußerst erfahrene anwaltliche Unterstützung zu versuchen.

d) Rechtsvertretung

Sowohl vor der Einigungsstelle, als auch vor dem kirchlichen Arbeitsgericht können sich MAVen anwaltlich vertreten lassen, wenn es erforderlich ist. Da die anwaltliche Vertretung eine kostenauslösende Maßnahme ist, muss diese vom Dienstgeber zuvor genehmigt werden. Die Genehmigung wird nicht immer widerstandslos erteilt. Sollte der Dienstgeber diese verweigern, ist es möglich, zunächst mal vor dem

Gericht oder der Einigungsstelle die Beordnung eines Anwalts zu beantragen. Die Herausforderung für die MAV besteht in diesem Fall darin, den Sachverhalt, für den sie eine Rechtsberatung benötigt, so genau wie möglich zu schildern (Lieferung von Zahlen, Daten und Fakten; ZDF), das verletzte Beteiligungsrecht zu benennen und dabei darzulegen, warum sie selbst die betreffende Frage nicht ohne externe Hilfe beantworten kann. Das Gericht bzw. die Einigungsstelle wird dann prüfen, ob zum einen der Fall als solcher Aussicht auf Erfolg hat und zum anderen, ob für diesen Fall eine externe Rechtsvertretung notwendig ist.

Ist beides der Fall, wird dem Antrag stattgegeben werden und wiederum kann dann ein beliebiger Anwalt beauftragt werden.

Sollten Sie diesbezüglich Hilfe benötigen, können Sie sich gerne an die DiAG MAV Köln wenden.

Anja Schu