

Das Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Norbert Schwab, PräsLAG Rheinland-Pfalz a.D.¹

Erschienen: Juris Die Monatszeitschrift 2016, 325

Einleitung

Die Verfassung garantiert den Kirchen mit ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen gem. Art. 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 2 WRV ein Selbstbestimmungsrecht, wonach die Kirchen ihre Angelegenheiten selbst regeln können. Das staatliche BetrVG und das BPersVG finden keine Anwendung (§ 118 Abs. 2 BetrVG; § 112 BPersVG). Bei diesen Vorgaben haben die beiden großen christlichen Kirchen u.a. jeweils ein eigenes Mitarbeitervertretungsgesetz geschaffen. Streitigkeiten hieraus unterliegen nicht der staatlichen Gerichtsbarkeit. Daher haben die beiden Kirchen den Rechtsschutz in diesem Bereich jeweils eigenständig geregelt.

I.) Allgemeine Hinweise zur Rechtslage

1. Die Kirchen als Dienstgeber

Den Arbeitgeber „Kirche“ gibt es als solchen nicht. Vielmehr unterstehen viele einzelne Arbeitgeber (die Mitarbeitervertretungsordnung -MAVO bezeichnet sie als „Dienstgeber“) dem kirchlichen Bereich. Dies sind etwa die einzelnen Diözesen, Kirchengemeinden, Vereine der Caritas bzw. Diakonie, Orden oder zahlreiche gemeinnützige GmbHs, die alle den bedeutsamen kirchlichen Zweck des Dienstes am Mitmenschen erfüllen. Die praktische Bedeutung dieser wesensmäßigen christlichen Betätigung wird evident durch das Faktum, dass die beiden großen Religionsgesellschaften mit zusammen rd. 1,3 Mio. Arbeitnehmern nach dem öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber Deutschlands sind. Dies sollte den mit dem staatlichen Arbeitsrecht vertrauten Rechtsanwalt ermutigen, sich intensiver diesem „Marktsegment“ zuzuwenden. Die zu überwindenden Hürden sind für ihn nicht hoch. Er hat seine Anspruchsgrundlagen in anderen Gesetzen zu suchen mit teilweise anderem Inhalt. Mitunter begegnet man dem Vorurteil, die Kirchengesetze seien weniger arbeitnehmerfreundlich als das staatliche Arbeitsrecht. Diese Sichtweise wählt einen unrichtigen Bezugspunkt. Die Kirchen haben eine Art „Tendenzschutz“ mit teilweise dem Rechnung tragenden eigenständigen Mitbestimmungsrechten. Von daher sind sie nur gelegentlich anders, teilweise auch sozialer ausgeprägt als das staatliche Arbeitsrecht. So führte etwa das Leitbild der „Dienstgemeinschaft“ wegen des im christlichen Glauben wurzelnden Dienstes am Mitmenschen zu einer Einschränkung der Leiharbeit in den kirchlichen Einrichtungen. Zumindest im Bereich der katholischen Kirche gibt es derzeit starke Bestrebungen, die Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen (§ 14 Abs. 2 TzBfG) zu beschneiden. Die MAVO (der katholischen Kirche) kennt Mitbestimmungstatbestände, die es im BetrVG bzw. BPersVG nicht gibt. In den ganz überwiegenden Fällen hat sie die korrespondierenden Regelungen des BetrVG bzw. BPersVG übernommen².

1. Zuständigkeit

Die das gesamte kirchliche Arbeitsrecht dominierende Grundordnung (GrO) der katholischen Kirche enthält Grundsatzregelungen für das individual- und kollektive Arbeitsrecht nebst dem Rechtsschutz³. § 1 S. 1 GrO definiert den das kirchliche Arbeitsrecht prägenden Grundsatz der „Dienstge-

¹ Der Autor war bis zum Eintritt in seinen Ruhestand im Mai 2012 der Präsident des LAG Rheinland-Pfalz. Er ist seit März 2012 Vorsitzender des kirchlichen Arbeitsgerichts mit Sitz in Mainz für die Diözesen Mainz, Speyer, Trier und Limburg. Von daher beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen –soweit nichts anderes angegeben– auf das Verfahren aus dem Bereich der katholischen Kirche.

² Vgl. zur Struktur des kirchlichen Arbeitsrechts und seiner Einbettung in unsere Rechtsordnung: Richardi, NZA 2015, 1481.

³ Man könnte in der GrO eine Art „Grundgesetz“ des katholischen kirchlichen Arbeitsrechts sehen.

meinschaft“. Für individualrechtliche Streitigkeiten der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst gewähren gem. Art. 10 Abs. 1 GrO die staatlichen Arbeitsgerichte Rechtsschutz. Sie haben bei solchen Streitigkeiten materiell-rechtlich die speziellen kircheneigenen Arbeitsgesetze (AVR) und die allgemeinen Rechtsnormen anzuwenden.

Demgegenüber sind für Rechtsstreitigkeiten aus den Bereichen der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertragsrecht⁴ und des Mitarbeitervertretungsrechts eigene unabhängige weisungsfreie kircheneigene Gerichte gebildet (Art. 10 Abs. 2 GrO). Für deren Verfahren besteht eine eigenständige „kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“ (KAGO). Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts (KAG) - § 2 KAGO spricht von einer „sachlichen“ Zuständigkeit – ergibt sich aus § 2 KAGO. Danach ist das KAG zuständig für Rechtstreitigkeiten

- aus der MAVO,
- aus dem Recht der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts,
- aus dem Recht der Mitwirkung in Caritaswerkstätten für Menschen mit Behinderungen und
- aus dem Verfahren der kircheneigenen Einigungsstellen (vgl. §§ 40 ff., 33 Abs. 4 MAVO).

In der Praxis dominieren vor dem KAG ganz überwiegend die kollektivrechtlichen Verfahren aus der MAVO, so dass sie bei den nachfolgenden Darstellungen als Bezugspunkte dienen.

Die Urteile der kirchlichen Arbeitsgerichte⁵ sind für alle Beteiligten bindend und rechtskräftig, aber letztlich nur eingeschränkt vollstreckbar. Der eigentliche Verfahrensablauf unterscheidet sich von dem vor den staatlichen Gerichten für Arbeitssachen praktisch kaum; die Berufsrichter und die Anwälte tragen keine Roben.

2. Systematik und allgemeine Verfahrensregelungen

Die KAGO ist systematisch gegliedert wie das ArbGG. Sie enthält als *leges speciales* eigenständige Verfahrensregelungen. Soweit solche nicht bestehen, finden nach § 27 KAGO für das erstinstanzliche Verfahren vor dem KAG die Bestimmungen des ArbGG über das Urteilsverfahren (§§ 46 – 60 ArbGG) Anwendung; auf das Beschlussverfahren der §§ 80 ff. ArbGG wird also nicht verwiesen. Die Entscheidungen ergehen daher durch Urteil (§ 43 KAGO) und nicht durch Beschluss. Die Akteure sind „Parteien“ und werden mit Kläger und Beklagter bezeichnet. Allerdings ordnet § 7 KAGO an, dass das KAG den Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen hat, wobei die am Verfahren Beteiligten an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken haben. Die KAGO übernimmt daher für die vor dem KAG auszutragenden Streitigkeiten das prägende Prinzip des Beschlussverfahrens (§ 83 Abs. 1 ArbGG), den eingeschränkten Untersuchungsgrundsatz. In Konsequenz davon sind nach § 8 KAGO weitere „Beteiligte“ im Verfahren hinzuzuziehen, die vom KAG gem. § 9 KAGO auf Antrag oder von Amts wegen beizuladen sind. Die weiteren Verfahrensvorschriften der §§ 28 ff. KAGO orientieren sich – neben eigenständigen allgemeinen Regelungen – oftmals an den §§ 80 ff. ArbGG. Dies sind z.B.:

Bei Klagerücknahme hat der Vorsitzende das Verfahren einzustellen (§ 29 KAGO). Ein Säumnisverfahren findet gem. § 32 S. 2 KAGO nicht statt⁶. Nach einer beidseitigen Erledigungserklärung hat der Vorsitzende nach vorheriger Anhörung der Beteiligten das Verfahren einzustellen (§ 41 Abs. 2 KAGO). Bei einseitiger Erledigungserklärung des Klägers hat § 41 Abs. 3 KAGO die Regelungen von § 83 a Abs. 3 ArbGG übernommen.

⁴ Die Kommissionen des sog. Dritten Weges

⁵ Soweit einzelne evangelische Landeskirchen entgegen § 56 MVG-EKD an der früheren Bezeichnung „Schieds- oder Schlichtungsstelle“ festhalten, ändert dies am Charakter dieser Kirchengerichte nichts. Diese Bezeichnung hat nur deklaratorischen Charakter, siehe Hempel NZA 2014, 1003.

⁶ KAG Freiburg, Urt. v. 07.01.2013 – M 06/12.

Das Verfahren wird somit im Kleide des Urteilsverfahrens in der Sache als Beschlussverfahren ausgetragen; anders gewendet, es steht Urteilsverfahren darauf, ist aber Beschlussverfahren darin.

3. Aufbau der Gerichtsbarkeit

Sowohl in der evangelischen als auch katholischen Kirche ist die Arbeitsgerichtsbarkeit zweistufig. Es gibt jeweils nur eine Tatsacheninstanz. Die Revision ist – wie in § 72 Abs. 1 ArbGG für die staatliche Gerichtsbarkeit – nur durch Zulassung durch das KAG oder aufgrund Nichtzulassungsbeschwerde durch das Revisionsgericht statthaft. Für die katholische Kirche hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof (KAGH) seinen Sitz in Bonn, der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirchen Deutschlands (KGH-EKD) seinen Sitz in Hannover. Den Vorsitz führen in erster und zweiter Instanz in der Regel erfahrene Arbeitsrichter aus der staatlichen Gerichtsbarkeit⁷ oder renommierte Juristenpersönlichkeiten.

Jedes Bistum/Erzbistum (jede Landeskirche) hat gem. § 14 Abs. 1 KAGO ein Gericht erster Instanz errichtet. Durch Vereinbarung der Diözesanbischöfe können mehrere Bistümer ein gemeinsames KAG errichten. Davon wurde in der Praxis von beiden Kirchen rege Gebrauch gemacht⁸. Das KAG entscheidet im Kammerprinzip in der Besetzung mit dem Vorsitzenden und zwei beisitzenden Richtern. Letztere kommen – wie beim staatlichen Gericht – jeweils aus der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite. Das Revisionsgericht ist im Senatsprinzip mit fünf Richtern besetzt, bestehend aus drei Richtern mit der Befähigung zum Richteramt und zwei Beisitzern. Alle Richter werden jeweils für die Dauer von fünf Jahren ernannt mit der Möglichkeit der Wiederernennung.

II.) Eigenheiten des Verfahrens

1. Vorläufiger Rechtsschutz

Zur Sicherung des vorläufigen Rechtsschutzes kann unter den Voraussetzungen von § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung ergehen. Die hier genannten beiden Verfügungsgründe sind den §§ 935, 940 ZPO nachgebildet. Im Übrigen finden die §§ 935 bis 943 ZPO Anwendung allerdings mit folgenden Besonderheiten: Über den Antrag entscheidet der Vorsitzende allein ohne mündliche Verhandlung. Die Zustellungen erfolgen von Amts wegen. Gegen den Beschluss des Vorsitzenden ist der Weg in die zweite Instanz nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Bei Zurückweisung des Antrags findet dagegen die sofortige Beschwerde i.S.v. §§ 55, 27 KAGO i.V.m. § 78 ArbGG, §§ 567 Abs. 1 Nr. 2 ZPO statt; bei Stattgabe kann der Antragsgegner Widerspruch einlegen (§ 942 ZPO). Auch die Entscheidungen über diese beiden Rechtsbehelfe⁹ trifft nach dem Wortlaut von § 52 Abs. 2 KAGO stets der Vorsitzende allein außerhalb mündlicher Verhandlung. Erachtet er die Beschwerde für begründet, so hat er ihr gem. § 572 Abs. 1 S. 1 HS ZPO abzuwehren. Da es aber keine zweite Tatsacheninstanz gibt, die als Beschwerdegericht in Betracht kommen könnte, ist § 572 Abs. 1 S. 1 HS 2 ZPO unanwendbar, wonach bei Nichtabhilfe die Beschwerde unverzüglich dem „Beschwerdegericht“ vorzulegen ist. Eine Vorlage zum KAGH scheidet wegen § 47 Abs. 4 KAGO aus. Somit ist eine sofortige Beschwerde zwar nicht ausgeschlossen, über sie entscheidet aber allein und abschließend der Vorsitzende des KAG¹⁰. Hält er

⁷ Präsident des KAGH war bis zum 31.12. 2015 Prof. Dr. Reinhard Richardi und ist ab dem 01.01.2016 VzPräsident LAG Köln a.D. Dr. Heinz-Jürgen Kalb. Präsident des KGH-EKD war viele Jahre lang Harald Schliemann, früherer Minister der Justiz in Thüringen und VRiBAG i. R., und ist jetzt Dr. Stephan Gatz, RiBVerwG. Die beiden Fachsenate beim KGH-EKD für mitarbeitervvertretungsrechtliche Streitigkeiten führen die LAG-Präsidenten Dr. Helmut Nause und Wilhelm Mestwerdt.

⁸ So ist z.B. das interdiözesane KAG mit Sitz in Mainz zuständig für die Bistümer Mainz, Speyer, Trier und Limburg.

⁹ Diese sofortige Beschwerde ist wegen ihres fehlenden Devolutiveffektes kein Rechtsmittel; vgl. dazu Schwab in: Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 4. Aufl., § 78 Rz. 2.

¹⁰ Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl. § 47 Rz. 68; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl., § 22 Rz. 23; KAGH, Beschl. v. 30.05.2011 – M07/11.

den Widerspruch für begründet, hebt er seine frühere Entscheidung auf. Ein Rechtsmittel gegen diesen Beschluss gibt es nicht. Soweit eine Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz Rechtskraft erlangt¹¹, stellt diese eine „Endentscheidung“ i.S.v. § 78 a Abs. 1 S. 2 ArbGG dar¹².

2. Prozessvertretung

Hier bestehen zwischen den katholischen und evangelischen Arbeitsgerichten Unterschiede:

Im Bereich der katholischen Kirche können die Beteiligten gem. § 11 KAGO sowohl vor dem erstinstanzlichen KAG als auch vor dem zweitinstanzlichen KHGH den Prozess selbst führen oder sich durch eine sach- und rechtskundige Person vertreten lassen. Es besteht also kein Anwaltszwang, die Vertretungsperson muss aber fachlich so qualifiziert sein, dass sie das Verfahren sachgemäß betreiben, das beiderseitige prozessuale Handeln überblicken und rahmenmäßig richtig einschätzen kann; anwaltlicher Sachverstand muss nicht erreicht werden. In der Praxis treten wohl überwiegend Rechtsanwälte als Prozessvertreter auf. Im Bereich der evangelischen Kirche verweist die generelle Verweisungsvorschrift von § 63 Abs. 7 MVG.EKG u.a. auf § 89 Abs. 1 ArbGG. Danach müssen nur der Revisions- und Revisionsbegründungsschriftsatz vor dem KGH-EKD von einem Rechtsanwalt bzw. qualifizierten Prozessbevollmächtigten i.S.v. § 11 Abs. 4 und Abs. 5 ArbGG unterzeichnet sein. Im übrigen zweitinstanzlichen Verfahren besteht für die Beteiligten kein Vertretungszwang. Sie können also wirksam weitere Schriftsätze einreichen, (weitere, andere) Anträge stellen und den Verhandlungstermin vor dem Revisionsgericht selbst wahrnehmen¹³. Unterschiedlich sind die notwendigen Religionszugehörigkeiten ausgestaltet. Vor dem KAG und dem KAGH besteht keinerlei Konfessionsbindung. Im Bereich der evangelischen Kirche schreibt § 61 Abs. 4 MVG-EKD dagegen vor, dass der „Beistand“ Mitglied einer bedeutenden christlichen Kirche -also nicht nur der evangelischen- sein muss, weil nur von diesen Personen Verständnis für den kirchlichen Sendungsauftrag zu erwarten ist¹⁴. Insbesondere Rechtsanwälte, die aus einer christlichen Kirche ausgetreten sind oder ihr nie angehört haben, können vor einem evangelischen Arbeitsgericht weder erst- noch zweitinstanzlich auftreten.

3. Kosten und Auslagenerstattung

Im Verfahren finden die allgemeinen Grundsätze zum Gegenstandswert und das RVG Anwendung.

Die Entscheidungen des KAG und des KAGH sind nur beschränkt vollstreckungsfähig (s. unten 6.). Dies kann auch Probleme insbesondere für die Durchsetzung der Honoraranprüche der beigezogenen Rechtsanwälte erzeugen¹⁵.

Das kirchliche Verfahren ist gerichtsgebührenfrei (§ 12 Abs. 1 S. 1 KAGO). Ein Verfahrensbeteiligter hat nur dann einen Anspruch auf Erstattung seiner im gerichtlichen Verfahren entstandenen Auslagen, wenn es hierfür eine materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage gibt; § 12 KAGO ist keine Anspruchsgrundlage. Als solche kommt insbesondere § 17 Abs. 1 S. 1 i.V.m. S. 2, 4. Spiegelstrich, MAVO in Betracht. Voraussetzung ist danach die „Notwendigkeit“ einer Prozessvertretung durch einen Bevollmächtigten. Zu deren Beurteilung ist auf die Umstände des Einzelfalls im konkreten Verfahren abzustellen. Insoweit steht der MAV ein eigener Beurteilungsspielraum zu, der vom Gericht nur auf Grenzüberschreitung zu überprüfen ist. Ein kleinlicher Maßstab ist hier nicht angebracht, allerdings muss es tatsächlich um echte Rechts- oder Tatsachenprobleme gehen, die einen anwaltlichen Beistand zumindest zweckmäßig erscheinen lassen. Hiervon ist in aller Regel auszugehen, wenn sich der Dienstgeber selbst von einem Rechtsanwalt vertreten lässt¹⁶. Zur Beurteilung der Notwendigkeit sind

¹¹ Zöller/Vorkommer, Komm. zur ZPO, 31. Aufl., Vor § 916 Rz. 13; Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl., A 25.

¹² Vgl. dazu Schwab in: Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 4. Aufl., § 78a Rzn. 5,6.

¹³ Vgl. Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Prozessvertretung III und IV.

¹⁴ Verw.EKD, Beschl. v. 12.09.1996 – 22/95, NZA 1997, 1303.

¹⁵ Vgl. dazu Hempel, NZA 2014, 1003.

¹⁶ KAGH, 31.08.2012 – M 08/12.

auch die vorhandenen Rechtskenntnisse des Antragstellers zu würdigen¹⁷. Schließlich muss für die beabsichtigte Rechtsverfolgung eine gewisse Erfolgsaussicht bestehen. Ohne tiefere Prüfung recht schnell erkennbar unzulässiges oder unbegründetes Prozessieren ist nicht „notwendig“.

Die Auslagenentscheidung trifft das KAG grundsätzlich als Teil des Tenors in seinem Endurteil¹⁸. Ergänzend hierzu enthält § 12 Abs. 2 KAGO eine sinnvolle Besonderheit. Noch im laufenden Verfahren und ganz überwiegend schon mit Klageeinreichung bzw. –erwiderung kann jeder Verfahrensbeteiligte einen Antrag auf Vorabentscheidung an das KAG stellen, dass seine Auslagen – insbesondere durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts – im vorliegenden Verfahren (vom Dienstgeber) zu erstatten sind. Durch diese gerichtliche Vorabklärung lässt sich ein späterer Streit der Beteiligten um eine Kostenerstattung vermeiden. Insbesondere die MAV erlangt so früh Gewissheit, ob sie für das Verfahren auf Kosten des Dienstgebers einen Rechtsanwalt beauftragen kann oder nicht¹⁹. Über den Vorabantrag entscheidet der Vorsitzende nach Anhörung der Gegenseite, insbesondere des zahlungspflichtigen Dienstgebers. Gegen seinen Beschluss findet –unabhängig ob er dem Antrag stattgegeben hat oder nicht- nach § 12 Abs. 2 KAGO die sofortige Beschwerde gem. §§ 55, 27 KAGO i.V.m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff. ZPO statt. Über das Rechtsmittel entscheidet der Vorsitzende des KAG im Rahmen von § 572 Abs. 1 ZPO und – bei Vorlage an den KAGH – der dortige Präsident im Wege einer Alleinentscheidung.

Die Dienststellenpartner sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet (Präambel und § 26 Abs. 2 S. 1 MAVO). Von daher ist es grundsätzlich außer in eiligen Fristsachen angezeigt, dass die MAV zunächst beim Dienstgeber einen Antrag auf Auslagenerstattung i.S.v. § 12 Abs. 2 KAGO stellt. Vielfach erkennt der Dienstgeber dies an. Weigert er sich hierzu oder beantwortet er die Anfrage nicht zeitnah, ist es jetzt angebracht, einen Antrag auf Vorabentscheidung im Sinne von § 12 Abs. 2 KAGO beim KAG zu stellen. Dagegen sieht die Praxis oftmals so aus, dass die MAV sofort ohne Kostenzusage einen Rechtsanwalt beauftragt, der dann in der Klageschrift den Antrag nach § 12 Abs. 2 KAGO stellt. Dieses Procedere ist nicht ungefährlich. Hier haben die MAV und ihr Anwalt ein Kostenrisiko zu tragen.

4. Wiedereinsetzung

Nach § 37 Abs. 1 KAGO ist den Beteiligten bei fehlendem Verschulden an der Fristversäumung Wiedereinsetzung in eine versäumte „Ausschlussfrist“ zu gewähren. Das weitere Verfahren ist den §§ 233 ff. ZPO nachgebildet. Wiedereinsetzung gibt es daher nicht nur bei Versäumung einer Notfrist oder einer sonstigen in § 233 S. 1 ZPO genannten Frist. Die schuldlose Versäumung jeder prozessualen Ausschlussfrist ist im Verfahren vor dem KAG und KAGH heilbar. Als Verfahrensvorschrift erfasst § 37 KAGO allerdings keine materielle Ausschlussfrist etwa aus dem Arbeitsvertrag oder den die materiellen Arbeitsbedingungen regelnden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Beispiel: Die Anfechtung der Wahl einer MAV ist fristgebunden innerhalb der Ein- und der Zweiwochenfrist von § 12 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 MAVO zu erklären. Beide Fristen sind Ausschlussfristen. Hier ist gem. § 37 Abs. 1 KAGO eine Wiedereinsetzung zu gewähren, wenn der Anfechtende ohne eigenes Verschulden an der Einhaltung einer oder beider Anfechtungsfristen gehindert war²⁰.

5. Beweisaufnahme

Das KAG erhebt gem. § 40 Abs. 1 KAGO Beweis mit den Beweismitteln der ZPO. Fraglich ist, wie die Zeugen vor ihrer Vernehmung zu belehren sind i.S.v. 395 ZPO. Geschütztes Rechtsgut der §§ 153 ff. StGB ist die innerstaatliche Rechtspflege und ihr naher Bereiche, die durch falsche Aussagen gefähr-

¹⁷ KAG Rothenburg-Stuttgart, Beschl. v. 26.03.2010 – AS 02/10; zu Unrecht a.A. Menges in: Eichstätter Komm., § 12 KAGO Rz. 14.

¹⁸ Menges in: Eichstätter Komm., § 12 KAGO Rz. 14.

¹⁹ Vgl. KGH-EKD, Beschl. v. 26.2.2014 – II-0124/W6-14.

²⁰ Simon in: Freiburger Komm. zur MAVO, § 12 Rz. 19.

det wird²¹. Dazu dürfte das eigenständige Verfahren vor dem KAG nicht zu zählen sein. Somit unterbleibt eine diesbezügliche Zeugenbelehrung. Das schließt freilich nicht aus, dass im Einzelfall eine Falschaussage einen anderen Straftatbestand, z.B. eine Beihilfe zum Betrug oder eine Verleumdung, erfüllen kann; gibt es Anhaltspunkte hierfür, dann ist der Zeuge entsprechend zu belehren.

Im kirchlichen Verfahren gilt gem. § 7 Abs. 3 KAGO in gleicher Weise wie im staatlichen Beschlussverfahren (vgl. § 83 Abs. 1 ArbGG) der eingeschränkte Untersuchungsgrundsatz²². Daher kann das Gericht in diesem Verfahren Beweis mit allen zulässigen Beweismitteln auch ohne Antrag und ohne Benennung von Beweisanträgen von Amts wegen erheben. Der im Urteilsverfahren Anwendung findende § 373 ZPO (Zeugenbeweis grundsätzlich nur auf Parteiantrag) gilt beim Amtsermittlungsgrundsatz nicht. Zeugen können auch ohne Antrag einer Partei vom KAG geladen und vernommen werden²³. Allerdings kann im kirchlichen Verfahren der Amtsermittlungsgrundsatz an Grenzen stoßen, wenn eine Aufklärung nicht möglich ist. Hier gibt es praktisch keine Zwangsmittel. Erscheint ein geladener Zeuge nicht oder verweigert er trotz guten Zuredens die Aussage, endet insoweit eine Aufklärung. Gleiches gilt, wenn sich etwa ein Mitarbeiter weigert, seinen Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden²⁴ oder ein Dritter seine Mitwirkung an einer Beweiserhebung verweigert. Maßgebende Entscheidungsgrundlage ist dann der „feststellbare“ Sachverhalt.

6. Vollstreckung

Die nur eingeschränkte Vollstreckung einer kirchengerichtlichen Entscheidung ist der Schwachpunkt im Verfahren.

Die staatlichen Vollstreckungsmöglichkeiten bis hin zum Gewaltmonopol gibt es im kirchlichen Bereich nicht. Die kirchengerichtlichen Urteile sind keine Vollstreckungstitel i.S.v. §§ 704, 794 ZPO. Wer allerdings ein rechtskräftiges kirchengerichtliches Urteil missachtet, stellt sich außerhalb des Mitarbeitervertretungsrechts mit der dort normierten Bildung von MAVen mit den beiderseitigen Rechten und Pflichten. Er verstößt auch gegen Art. 8 und Art 10 GrO mit der Gewährung eines kircheneigenen Rechtsschutzes durch freie und unabhängige Gerichte. Die GrO ist letztlich Ausfluss des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen (Art 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 3 WRV). Dagegen nachhaltig zu verstoßen, negiert System, Gesetz und kirchlichen Willen. Da sich der gesetzesuntreue Amtsträger außerhalb der Kirchengesetze stellt, kann er vom zuständigen kirchlichen Vorgesetzten i.S.v. § 53 Abs. 2 S. 2 KAGO disziplinarisch belangt werden²⁵.

Die KAGO unterscheidet zwischen der Vollstreckung einer Leistung (§ 53 KAGO) und der Abgabe einer Willenserklärung (§ 54 KAGO).

§ 54 KAGO ist inhaltlich § 894 S. 1 ZPO nachgebildet. Mit Rechtskraft eines Urteils²⁶ wird die Abgabe der Willenserklärung fingiert. Dagegen bestehen offene Fragen bei § 53 KAGO. Wer durch kirchengerichtliches Urteil zu einem Tun, Dulden oder Unterlassen verurteilt worden ist, hat dem erkennenden Gericht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft von sich aus zu berichten, dass er die auferlegte Verpflichtung erfüllt hat bzw. dass er die Unterlassung/Duldung einhält. Kommt der Verpflichtete seiner Berichtspflicht nicht fristgemäß nach, fordert ihn der Vorsitzende hierzu auf. Bleibt auch diese Aufforderung erfolglos, ersucht das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten um Vollstreckungshilfe. Im Bereich der verfassten Kirche ist das der Generalvikar des Bistums. Bei einer GmbH/gGmbH sind das Kuratorium bzw. der Aufsichtsrat in die Vollstreckungsvollziehung einzubeziehen²⁷ oder etwa der Verband der Diözesen Deutschlands oder der Deutsche Caritasverband. Ist

²¹ Gr.Sen.BGHSt Bd. 8, 309.

²² Siehe hierzu Weth in: Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 4. Aufl., § 83 Rzn. 2-17.

²³ Böckenförde-Wunderlich in: Eichstätter Komm., § 40 KAGO Rz 4.

²⁴ KGH-EKD Hannover, Beschl. v. 31.08.2015-II-0124/6-2015.

²⁵ Ebenso Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 47 Rz. 84.

²⁶ Siehe dazu Schwab in: Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 4. Aufl., § 69 Rz. 34.

²⁷ Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 47 Rzn. 74, 78.

der Dienstgeber als e.V. organisiert, ergibt sich dessen Struktur und das Aufsichtsorgan in der Regel aus dessen Satzung. Sodann berichtet der Vorgesetzte dem Gericht über die von ihm getroffenen Maßnahmen. Bleiben auch diese erfolglos, kann das Vollstreckungsgericht –nur auf Antrag des Antragstellers- gegen den Untätigen bzw. die Verpflichtung nicht ordnungsgemäß Erfüllenden eine Geldbuße bis zu 2.500 € verhängen und zusätzlich anordnen, dass die Entscheidung des Gerichts unter namentlicher Nennung der Beteiligten im Amtsblatt des zuständigen Bistums zu veröffentlichen ist (§ 53 Abs. 3 KAGO). Nicht geklärt ist, wer die Geldbuße beitreiben und wem sie zufließen soll. Beides durchzuführen bzw. zu entscheiden dürfte in den Händen des Gerichts als Vollstreckungsorgan liegen.