

Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich

**Betriebs-
verfassungsgesetz
(BetrVG)**

**Mitarbeiter-
vertretungsgesetz
Evangelische Kirche**

**Mitarbeiter-
vertretungsordnung
Katholische Kirche**

Impressum

Herausgeberin

ver.di Bundesverwaltung

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

V.i.S.d.P.

Sylvia Bühler

Autorinnen und Autoren:

Bernhard Baumann-Czichon, Mira Gathmann

Bearbeitung

Erhard Schleitner, Renate Richter, Berno Schuckart-Witsch

Aktualisierung 2020: Mario Gembus, Berno Schuckart-Witsch

Gestaltung

werkzwei Detmold

Druck

Druckerei Tiemann, Bielefeld

3291-07-0720

Aktualisierte Fassung 2020

Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich

..... **Betriebsverfassungsgesetz**
(BetrVG)

..... **Mitarbeitervertretungsgesetz**
Evangelische Kirche

..... **Mitarbeitervertretungsordnung**
Katholische Kirche



Inhalt

Einleitung	6
Betriebliche Mitbestimmung als Grundrechtsverwirklichung	6
Die besondere Stellung der Kirchen in der Bundesrepublik	7
Weimarer Verfassung: Keine besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen für die Kirchen	7
Das Grundgesetz 1949	8
Erfolgreiche Lobbyarbeit der Kirchen	9
40 Jahre bis zum »einheitlichen« Mitarbeitervertretungsgesetz	10
Kein grundsätzlicher Unterschied zu wirtschaftlichen Betrieben	11
Keine Gleichwertigkeit des kirchlichen Sonderrechts	13
Tendenzschutz im Betriebsverfassungsgesetz – § 118	15
Ausnahmebestimmungen für die Kirchen – § 118 Abs. 2 BetrVG	18
Vergleich der Regelungen von BetrVG und MVG/MAVO	20
Grundsätze der Zusammenarbeit	20
Regulierung der Interessengegensätze im BetrVG	20
Verhängnisvolle »Dienstgemeinschaft«	21
Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen	24
Mitbestimmung	24
Mitbestimmung nach BetrVG und Einigungsstelle	26
Mitbestimmung nach MVG.EKD/MAVO und Einigungsstelle	28
Anhörungsrecht und Mitberatung	35
Anspruch auf Unterrichtung	38
Wahlvoraussetzungen für die MAV	40
Größe von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung	42
Freistellungen	44
Schulungen	49
Beteiligung bei Einstellung und Eingruppierung	53

Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeit	55
Beteiligung bei Versetzungen	58
Beteiligung bei Kündigungen	60
Interessenvertretung bei neuen Unternehmensstrukturen	66
Unternehmensmitbestimmung	69
Jugend- und Auszubildendenvertretung	71
Bildung von Gesamtausschüssen	73
Rolle der Gewerkschaften	75
Rechtsschutz und Sanktionen	78
Ergebnis: Das Mitbestimmungsrecht in der Kirche ist ein Recht zweiter Klasse	81
Anhang: Beschluss des 3. ver.di-Bundeskongresses von ver.di: »Demokratie für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen stärken«	84
Literatur	85

Einleitung

Betriebliche Mitbestimmung als Grundrechtsverwirklichung

Betriebliche Mitbestimmung ist der Versuch, die strukturelle Ungleichheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen abzumildern. Sie soll durch Ausgleich zwischen betrieblichen Anforderungen und den Belangen und Interessen der Beschäftigten eine soziale Balance schaffen. Deshalb haben Betriebs- und Personalräte bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit, bei Umsetzungen und Versetzungen und vielem mehr mitzubestimmen.

Die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen auf betrieblicher Ebene ist notwendiges Gegenstück zu ihrer Eigenschaft als abhängig Beschäftigte. Sie sind von ihrem Arbeitsplatz abhängig, denn nur durch ihren Lohn können sie ihren Lebensunterhalt verdienen. Und sie sind innerhalb des Arbeitsverhältnisses abhängig, denn der Arbeitgeber bestimmt einseitig im Rahmen seines Direktionsrechtes, wann und wo welche Tätigkeiten zu verrichten sind. Vor allem durch die Festlegung der Arbeitszeit wird

die Lebensführung der Arbeitnehmer*innen unmittelbar beeinflusst, wenn nicht sogar maßgeblich bestimmt.

Das Recht der betrieblichen Interessenvertretung wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gelten die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der jeweiligen Länder.



Die besondere Stellung der Kirchen in der Bundesrepublik

Für die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen gilt das staatliche Recht der betrieblichen Interessenvertretungen nicht. Die Kirchen haben für ihren Bereich nach 1949 besondere Regelungen durchgesetzt. Das Grundgesetz räumt den Kirchen in Art. 140 das Recht ein, ihre inneren Angelegenheiten im Rahmen der für alle geltenden Gesetze selbst zu regeln. Dazu gehört nicht nur das Recht, selbst zu bestimmen, welcher Pfarrer welche religiöse Lehre predigt. Von der verfassungsrechtlich privilegierten Stellung der Kirche sind alle Formen der Glaubensausübung erfasst, die mit der Rechtsordnung der Bundesrepublik vereinbar sind. Beide christlichen Kirchen verstehen ihre erzieherische und karitative Tätigkeit als sogenannte Tatverkündigung und damit als unmittelbare Glaubensausübung. Deshalb beanspruchen auch Diakonie (evangelische Kirche) und Caritas (katholische Kirche) eine arbeitsrechtliche Sonderstellung, zum Nachteil der Beschäftigten.

Beide Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände beschäftigen zusammen mehr als 1,7 Millionen Menschen. Nach eigenen Angaben sind in der Caritas rund 660.000 und in der Diakonie rund 600.000 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Diakonie und Caritas betreiben

zahlreiche Krankenhäuser, Einrichtungen der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe und der Rehabilitation, Kindergärten und Schulen. Zu der so genannten (öffentlich-rechtlich) verfassten Kirche gehören die Kirchengemeinden und Kirchenämter und auch Kindergärten. In diesem Bereich sind in der katholischen Kirche mind. 200.000 und in der evangelischen Kirche mehr als 260.000 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Weimarer Verfassung: Keine besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen für die Kirchen

Es ist keineswegs selbstverständlich, dass die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen nicht dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen. Während der Weimarer Republik galten für die kirchlichen Arbeitnehmer*innen die gleichen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen wie für alle anderen auch.

Bis zum Ende des Ersten Weltkriegs hatten die jeweiligen Landesherren die Leitungsgewalt über die evangelischen Kirchen. So übte Kaiser Wilhelm II. als König von Preußen das »landesherrliche Kirchenregiment« über die evangelische Kirche in Preußen

aus. Nach der Novemberrevolution 1918 musste er abdanken und fliehen, wodurch das königliche Kirchenregiment einfach verschwand.

Die Weimarer Reichsverfassung von 1919, ein Ergebnis heftiger Kämpfe zwischen Kapital und Arbeiterschaft, verfügte erstmalig die Trennung von Staat und Kirche. Das »landesherrliche Kirchenregiment« wurde aufgehoben und den Kirchen wurde das Recht eingeräumt, ihre eigenen Angelegenheiten selber zu verwalten. Dies war ein historischer Fortschritt, der die Herrschaft der Landesherren über die Kirchen beendete.

Ein besonderes Arbeitsrecht in der Kirche zu schaffen, lag der Intention der Weimarer Verfassung fern. Das Betriebsrätegesetz von 1920 galt uneingeschränkt auch für die Kirche und ihre Einrichtungen. Zwar war die Gründung von Betriebsräten die große Ausnahme in kirchlichen Einrichtungen, was aber in der Zeit der Weimarer Republik darauf zurückzuführen ist, dass viele Einrichtungen von Ordenspersonal betrieben wurden oder eine geringe Beschäftigtenzahl hatten. Auch fanden in der Weimarer Zeit Streiks z. B. von Friedhofsarbeitern und »Büroarbeitern« statt und die Kirchen schlossen Tarifverträge mit der Gewerkschaft ab. Gegen Streiks und Tarifverträge hatten die damaligen Kirchenleitungen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Das Grundgesetz 1949

Der parlamentarische Rat hat 1949 in das Grundgesetz der damaligen Bundesrepublik Deutschland (Westdeutschland) den »Kirchenartikel« der Weimarer Verfassung in das Grundgesetz übernommen. Dieser lautet wie folgt:

Art. 140 Grundgesetz

Geltung von Artikeln der Weimarer Verfassung
Die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes.

Artikel 137 WRV

- (1) Es besteht keine Staatskirche.
- (2) Die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften wird gewährleistet. Der Zusammenschluss von Religionsgesellschaften innerhalb des Reichsgebiets unterliegt keinen Beschränkungen.
- (3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

Bis heute wird auch von den höchsten deutschen Gerichten i.d.R. nicht vom Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht gesprochen, wie es des Wortlauts des Art. 140 gebietet, sondern der anmaßende Begriff Selbstbestimmungsrecht benutzt.

In Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung waren im Kontrollratsgesetz der Alliierten von 1946 keine Ausnahmen für die Kirchen und ihre Einrichtungen vorgesehen. In einigen Gliedkirchen gab es sogar nach Ende des Zweiten Weltkrieges Betriebsräte. In den ersten Entwürfen zum Betriebsverfassungsgesetz war ebenfalls noch keine Ausnahmeregelung für die Kirchen formuliert.



Erfolgreiche Lobbyarbeit der Kirchen

Unter der Adenauer-Regierung betrieben die beiden Kirchen eine intensive und erfolgreiche Lobbyarbeit. Obwohl viele Protestant*innen große Sympathien für die Ideen des Nationalsozialismus hatten, trug nun insbesondere die EKD vor, »dass nach den Erfahrungen der nationalsozialistischen Zeit die Kirche darauf bestehen muss, den kirchlichen Dienst in freier ihren Wesensgesetzen entsprechender Selbstverantwortung regeln« zu können.¹ Außerdem sei die Freistellung der Religionsgemeinschaften vom Betriebsverfassungsgesetz mit Rücksicht auf die Lage der Kirchen in der »sowjetischen Besatzungszone« gefordert. In Gesprächen mit der Regierung sicherten die Kirchen zu, dass sie mit dieser Ausnahmeregelung keinesfalls auf schlechtere Bedingungen für ihre Beschäftigten abziele. Die Kirchenkanzlei der EKD erklärte, dass »die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfang nachkommt.« Der Rat der EKD machte im selben Schreiben an den Bundeskanzler konkrete Formulierungsvorschläge für eine Ausnahmeregelung für die Kirchen im Betriebsverfassungsgesetz, die anschließend – nur redaktionell überarbeitet – vom Bundestag so beschlossen wurden.

1 Schreiben des Rates der EKD an Bundeskanzler Adenauer vom 12.6.1951

*An den Herrn Bundeskanzler
An den Herrn Bundesminister für Arbeit*

Betr.: Entwurf zum Betriebsverfassungsgesetz

Aufgrund einer gemeinsamen Beratung von Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit unter Beteiligung des Bundesministerium des Innern, der Justiz und für gesamtdeutsche Fragen mit Vertretern der Kirchen bitten wir Sie, Herr Bundeskanzler – Bundesminister –, sich in den bevorstehenden Beratungen über den Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes dafür einzusetzen, dass in dem Regierungsentwurf dieses Gesetzes in §106 hinter Absatz 1 folgender Absatz eingefügt wird:

»Das Gesetz findet ferner keine Anwendung auf die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer der Religionsgesellschaften und ihrer Einrichtungen, die kirchlichen, gemeinnützigen oder mildtätigen Zwecken dienen, unbeschadet ihrer Rechtsform.«

Der Vorsitzende der Fuldaer Bischofskonferenz formulierte ein ähnliches Schreiben mit wortgleichem Änderungsvorschlag.

Die Kirchen konnten mit ihrer Lobbyarbeit zufrieden sein. Am 14. November 1952 trat das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft.

Die endgültige Formulierung des § 118 lautet seither:

§ 118 BetrVG Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften
[...] (2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

40 Jahre bis zum »einheitlichen« Mitarbeitervertretungsgesetz

Das Versprechen der beiden Kirchen, die »sozialpolitische Tendenz« des Betriebsverfassungsgesetzes zu bejahen und gleichwertige Ordnungen für ihren Bereich zu schaffen, wurde – allein von der formalen Seite betrachtet – lange gar nicht eingelöst. Hier sei beispielhaft die Entwicklung des Arbeitsrechtes in der EKD aufgeführt:

- 1959: erste »Musterordnung für Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen«
- 1971: »Muster für ein Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen«
- 1972: »Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD«.
- 1992 beschloss die EKD das »Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD« – 40 Jahre nach der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) ist inzwischen bereits mehrfach geändert worden, im November 2019 zum zehnten Mal. Das MVG der EKD gilt nicht einheitlich in der EKD bzw. den einzelnen diakonischen Werken. In fast allen Gliedkirchen und Diakonischen Werken sind durch Anwendungs- oder Übernahmegesetze abweichende Regelungen getroffen. Die Folge ist ein hohes Maß an Rechtszersplitterung.

Kein grundsätzlicher Unterschied zu wirtschaftlichen Betrieben

Der Rat der EKD schrieb 1951 den oben zitierten Brief an den Bundeskanzler, um die Ausnahmeregelung für die Kirchen im BetrVG zu erreichen. Seit Gründung der Bundesrepublik hat sich die Beschäftigtenstruktur in Diakonie und Caritas grundlegend geändert. Im Jahr 1950 überwogen Diakonissen und Ordensangehörige mit knapp 90.000 Personen noch deutlich die privatrechtlich Angestellten mit ca. 50.000 Personen. Zu dieser Zeit mag die Aussage in dem oben zitierten Brief der EKD von 1951 »die Religionsgemeinschaften unterscheiden sich grundsätzlich von wirtschaftlichen Betrieben«, vielleicht noch zugetroffen haben. Aber heute stehen den mehr als ca. 1,2 Millionen Beschäftigten in Diakonie und Caritas nur noch wenige Diakonissen und Ordensangehörige im aktiven Dienst gegenüber. Fast alle großen Einrichtungen

in Diakonie und Caritas sind GmbHs oder gar Aktiengesellschaften. Konzernbildungen und Fusionsprozesse werden vorangetrieben. In vielen Einrichtungen in den Großstädten ist eine beträchtliche Zahl der Beschäftigten kein Kirchenmitglied mehr, in vielen Einrichtungen im Osten sogar oft die Mehrheit der Beschäftigten und weisen insbesondere die diakonischen Arbeitgeberverbände immer wieder darauf hin, dass sie Wirtschaftsbetriebe sind und auf dem Sozialmarkt um Marktanteile kämpfen und begründen damit Ausgliederungen von Abteilungen und Funktionen aus ihren Einrichtungen. Anders ausgedrückt: Sie gründen Tochtergesellschaften, um Tarifflicht zu betreiben. Denn Ziel ist es, dass die selben Leistungen mit Hilfe der neuen Tochtergesellschaften billiger erbracht werden, v.a. durch geringere Personalkosten. In der Folge unterliegen die Gesellschaften formal nicht mehr dem kirchenrechtlichen Regime – insbesondere der Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen – und das Betriebsverfassungsrecht ist anwendbar.

➔ Fazit

Durch das Grundgesetz gilt das Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen wie in der Weimarer Reichsverfassung weiter. Allerdings folgt daraus kein Automatismus für gesetzliche Ausnahmeregelungen im Arbeitsrecht, wie z.B. die Nichtanwendung des Betriebsverfassungsgesetzes für kirchliche Einrichtungen. Das

ist Ergebnis einer intensiven Lobbyarbeit der Kirchen im Einklang mit einer erheblich ausgedehnten Auslegung des Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrechts durch die Kirchen selbst, die durch den staatlichen Gesetzgeber jedoch unkritisch anerkannt wird.

Das Grundgesetz von 1949 übernahm die schon in der Weimarer Republik geltenden Regelungen zum Verhältnis von Staat und Kirche: Das Recht der Kirchen, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, wurde fortgeschrieben. Geändert hat sich allerdings die Verfassungswirklichkeit. Die Kirchen konnten

ihren Einfluss dazu nutzen, die Freistellung von der Anwendung sowohl des Betriebsverfassungsgesetzes als auch der Personalvertretungsgesetze durchzusetzen. Die Regelung der Arbeitsbedingungen und auch der »kirchlichen Betriebsverfassung« gilt heute als innere Angelegenheit der Kirchen. Die Überhöhung dieses Rechtes wird auch dadurch deutlich, dass auch die Rechtsprechung vielfach nicht von der Ordnung und Verwaltung der inneren Angelegenheiten, sondern von dem »Selbstbestimmungsrecht der Kirche« spricht.



Keine Gleichwertigkeit des kirchlichen Sonderrechts

Auf dem Prüfstand steht die Zusage der Kirchen, ein dem BetrVG gleichwertiges, eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen und die Frage, ob die Abweichungen in dem MVG.EKD und der MAVO gegenüber dem BetrVG zwangsläufig aus der Sonderstellung der Kirchen erfolgen, um ihrem Verkündigungsauftrag zu entsprechen.

Es ist also zu prüfen, ob die Kirchen mit dem von ihnen geschaffenen Recht eine dem Betriebsverfassungsgesetz gleichwertige betriebliche Interessenvertretung geschaffen haben. Dem staatlichen Betriebsverfassungsgesetz steht kein einheitliches kirchliches Mitarbeitervertretungsgesetz gegenüber, sondern unterschiedliches evangelisches und katholisches Mitarbeitervertretungsrecht. Das macht den Vergleich nicht ganz einfach. Zudem gibt es auf evangelischer Seite nicht »das« Mitarbeitervertretungsrecht. Die evangelische Kirche gliedert sich heute immerhin noch in 20 Landeskirchen, von denen jede das Recht besitzt, ein eigenes Mitarbeitervertretungsgesetz zu schaffen. Zwar hat die Evangelische Kirche in Deutschland 1992 mit dem »Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche

in Deutschland« (MVG.EKD) den Versuch unternommen, das Mitarbeitervertretungsrecht zu vereinheitlichen. Das MVG.EKD ist eine Art »Rahmengesetz«, das von den Landeskirchen übernommen werden kann – aber nicht muss. Es gibt Landeskirchen, die durch ein Übernahmegesetz das MVG.EKD in landeskirchliches Recht übernommen haben. Aber alle Landeskirchen haben diese Gelegenheit genutzt, zugleich landeskirchenspezifische Änderungen vorzunehmen. Die Unterschiedlichkeit in der Gesetzgebung spiegelt das Wesen des Protestantismus wider. Bei aller Vielfalt ist es jedoch für die folgenden Überlegungen vertretbar, stellvertretend das MVG.EKD zu diskutieren.

Die katholische Kirche ist zentralistisch aufgebaut. Gemeinde ist hier die *communio hierarchica* – also die hierarchisch strukturierte Gemeinde. Die katholische Kirche wird nicht nur theologisch, sondern auch rechtlich durch die Entscheidung des Papstes bestimmt, in Ermangelung einer solchen Entscheidung durch die maßgeblichen Bischöfe. Entsprechend übersichtlich ist das katholische Mitarbeitervertretungsrecht. Es wird im Wesentlichen durch die sogenannte

MAVO-Rahmenordnung bestimmt. Diese Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung wird von allen Bischöfen in ihren (Erz-)Diözesen als diözesanes Recht in Kraft gesetzt. Zwar gibt es gelegentlich Abweichungen, die jedoch keineswegs der Vielfalt im evangelischen Bereich entsprechen.

Auch wenn man der These folgt, dass ein kirchlicher Betrieb, z.B. ein Krankenhaus, etwas anderes ist als z.B. ein Maschinenbauunternehmen, bleiben doch Zweifel, ob es aus der kirchlichen Besonderheit zu rechtfertigen ist, dass das MVG.EKD der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen beispielsweise das Recht einräumt, die Zustimmung zur Kündigung immer dann zu verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, also insbesondere gegen § 1 Kündigungsschutzgesetz, verstößt. Und es ist auch sicherlich nicht aus der katholischen

Glaubenslehre abzuleiten, dass die MAVO der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen nur ein qualifiziertes Anhörungsrecht zubilligt. Die Gründe für diese Unterschiedlichkeit sind wohl ähnlich wie diejenigen, die zur Zersplitterung des Personalvertretungsrechts geführt haben. Die Unterschiede spiegeln das unterschiedliche Verständnis dafür wider, ob und wie die Arbeitnehmerschutzrechte zu verwirklichen sind.

Wir werden im Folgenden das staatliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dem evangelischen Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.EKD) und der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) gegenüberstellen und anhand praxisrelevanter Aspekte eine Bewertung vornehmen.



Tendenzschutz im Betriebsverfassungsgesetz – § 118

Schon der Begriff »Betriebsverfassungsgesetz« legt die Vermutung nahe, dass der Gesetzgeber vorrangig den »normalen« Wirtschaftsbetrieb im Blick hatte. Es gibt jedoch Betriebe, die sich durch ihre Zwecksetzung von einem reinen Wirtschaftsbetrieb dadurch unterscheiden, dass nicht die Gewinnerzielung im Vordergrund steht, sondern die Verfolgung bestimmter Zwecke. Dazu zählen Parteien, Gewerkschaften, kulturelle Betriebe ebenso wie karitative und erzieherische Einrichtungen und Presseorgane. Ihnen ist gemein, dass sie eine spezifische Tendenz verfolgen können. Nehmen sie dieses Recht für sich in Anspruch, dann müssen sie auch die Möglichkeit haben, diese Tendenz z.B. durch eine tendenzbezogene Personalauswahl abzusichern. So wird eine als linksliberal geltende Zeitung schwerlich einen als ultrakonservativ verschrienen Journalisten einstellen wollen und eine Gewerkschaft wird als Sekretär*in nur jemanden beschäftigen, der die Grundprinzipien gewerkschaftlicher Arbeit und Solidarität akzeptiert.

Der Gesetzgeber sieht die Verfolgung einer solchen spezifischen Tendenz durch die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gefährdet. Wie soll

die Gewerkschaft, wie soll die Partei ihre jeweilige Tendenz durch eine entsprechende Personalauswahl absichern, wenn die Einstellung am Votum des Betriebsrates scheitert? Nun kann man einwenden, dass das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat keineswegs das Recht einräumt, die Einstellung einer bestimmten Person aus tendenzbezogenen Gründen zu verweigern. Der Gesetzgeber hat entschieden: Nach § 118 Abs. 1 BetrVG findet dieses Gesetz auf Tendenzunternehmen oder -betriebe nur Anwendung, soweit deren Eigenart nicht entgegensteht.

§ 118 BetrVG

Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen
oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des

Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.

Tendenzunternehmen sind nicht aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herausgenommen, es findet aber nur eingeschränkt Anwendung. So finden die Vorschriften über den Wirtschaftsausschuss in Tendenzunternehmen keine Anwendung. Der Pressezar braucht z.B. keine Informationen über die wirtschaftliche Lage seines Konzerns preiszugeben. Die Vorschriften über den Interessenausgleich finden nur eingeschränkt Anwendung. Allein wirtschaftliche Nachteile können ausgeglichen werden.

Im Übrigen muss auf die Eigenart der Tendenzunternehmen und -betriebe und das konkrete Beteiligungsrecht des Betriebsrates abgestellt werden. So hat der Betriebsrat in allen personellen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht bei Arbeitnehmer*innen, die für die Verwirklichung der Tendenz nur eine untergeordnete oder gar keine Rolle spielen. So spielt es für eine Partei keine Rolle, ob der Haustechniker dieser Partei angehört oder sie inhaltlich unterstützt. Bei dem Pressesprecher der Partei wird man dies sicherlich anders beurteilen müssen. In personellen Angelegenheiten

kommt es deshalb darauf an, ob der/die betroffene Arbeitnehmer*in sogenannter Tendenzträger ist; ob er/sie also durch den ihm/ihr an seinem Arbeitsplatz eingeräumten Entscheidungsspielraum maßgeblichen Einfluss darauf hat, ob und wie die vom Betrieb verfolgte Tendenz verwirklicht wird. Die Rechtsprechung hat in einer Vielzahl von Einzelentscheidungen den Begriff des Tendenzträgers in einer für die Praxis tauglichen Weise konkretisiert.

Für Sozialbetriebe lässt sich dies an folgendem Beispiel verdeutlichen: die Krankenschwester arbeitet regelmäßig aufgrund von ärztlichen Vorgaben. Sie erledigt ihre Arbeit aufgrund ihrer besonderen Fachkunde und hat deshalb kaum Spielraum für die Umsetzung einer spezifischen Tendenz. Anders die Pflegedienstleitung oder der ärztliche Dienst. Beide bestimmen – auf unterschiedliche Weise – über die konzeptionelle und inhaltliche Ausrichtung der Arbeit und damit über die Umsetzung der verfolgten Tendenz.

Unter dem Tendenzvorbehalt stehen jedoch nicht nur die Beteiligungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten, sondern alle Beteiligungsrechte. Kann der Arbeitgeber Tendenzschutz für sich in Anspruch nehmen und darlegen, dass eine bestimmte von ihm verfolgte Maßnahme zur Sicherung seiner Tendenz mitbestimmungsfrei durchgeführt werden muss, so tritt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

zurück. Das könnte – wenn auch in der Praxis kaum vorstellbar – bedeuten, dass sogar die Festlegung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht entzogen ist, wenn die Lage der Arbeitszeit für die Verfolgung der Tendenz des Unternehmens oder des Betriebes prägend wäre.

Der Tendenzschutz führt zu einer erheblichen Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates. Davon betroffen sind im Sozialbereich z.B. Unternehmen und Betriebe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, vom Deutschen Roten Kreuz oder von Arbeiter Samariter Bund (ASB) und Arbeiterwohlfahrt (AWO).

Aus staatlicher Sicht erfahren die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen einen ganz besonderen »Tendenzschutz«, denn für sie wird die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes in § 118 Abs. 2 nicht nur eingeschränkt, sondern gänzlich aufgehoben.



Ausnahmebestimmungen für die Kirchen – § 118 Abs. 2 BetrVG

Die Tatsache, dass der staatliche Gesetzgeber die Kirchen und ihre Einrichtungen in § 118 Abs. 2 BetrVG gänzlich von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes freistellt, bedeutet für die Kirchen eine besondere Verantwortung, entsprechend gleichgewichtige Regelungen für ihren Bereich zu schaffen. Die vom staatlichen Gesetzgeber gewollte Regelungslücke wurde von den Kirchen durch eigene Regelungen über Mitarbeitervertretungen geschlossen und damit – nach eigenem Verständnis – eine kirchengemäße Ausgestaltung der betrieblichen Interessenvertretung geschaffen. Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht wird von ihnen als Schutz der kirchlichen Besonderheit angesehen.

Innerhalb dieses besonderen Tendenzschutzes kann es grundsätzlich keinen weiteren Tendenzschutz geben. Denn sonst müssten sich die Kirchen fragen lassen, weshalb sie ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht brauchen, wenn sie damit die kirchlichen Besonderheiten so wenig abbilden, dass sie noch einen »Tendenzschutz in der Tendenz« brauchen.

Tatsächlich finden wir im Mitarbeitervertretungsrecht keine dem Tendenzschutz des Betriebsverfassungsgesetzes entspre-

chenden Regelungen. Einschränkungen gelten nur hinsichtlich der Beschäftigten im pfarramtlichen Dienst und der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen.

§ 44 MVG.EKD

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 3 MAVO

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

[...] (2) Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

[...]

5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 [...]

(3) Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der

Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

§ 54 MAVO

Schulen, Hochschulen

(1) Die Ordnung gilt auch für die Schulen und Hochschulen im Anwendungsbereich des § 1.

(2) Bei Hochschulen finden die für die Einstellung und Anstellung sowie die Eingruppierung geltenden Vorschriften keine Anwendung, soweit es sich um hauptberuflich Lehrende handelt, die in einem förmlichen Berufungsverfahren berufen werden.

Lehrbeauftragte an Hochschulen sind keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.



Vergleich der Regelungen von BetrVG und MVG/MAVO

Grundsätze der Zusammenarbeit

Regulierung der Interessens- gegensätze im BetrVG

Staatlich geregeltes Arbeitsrecht ist immer Arbeitnehmerschutzrecht. Es soll dazu dienen, das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen wenigstens teilweise zu kompensieren, so dass für die Arbeitnehmer*innen sozial verträgliche Arbeits- und Lebensbedingungen geschaffen werden. Staatliches Arbeitsrecht ist mithin ein sozialstaatliches Instrument, um den Interessengegensatz von Arbeitnehmer*innen und Unternehmen zu regulieren.

Das Betriebsverfassungsgesetz trägt in besonderer Weise zum Ausgleich zwischen betrieblichen Interessen und denjenigen der Arbeitnehmer*innen bei. Es schützt nämlich nicht nur bestimmte Gruppen von Beschäftigten wie Schwerbehinderte und Schwangere und ist auch nicht darauf beschränkt,

Mindestbedingungen festzulegen. Vielmehr gibt es den Betriebspartnern die Möglichkeit, Regeln aufzustellen. Durch solche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aufgestellte Regeln soll nicht nur ein Missbrauch des Direktionsrechtes des Arbeitgebers vermieden, sondern eine soziale Balance hergestellt werden.

Der staatliche Gesetzgeber hat das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat nicht näher beschrieben. Er hat sich darauf beschränkt, im Rahmen der Betriebsverfassung festzulegen, was Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils dürfen und was nicht.

Gleichwohl wird insbesondere in § 74 BetrVG deutlich, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass Betriebsrat und Arbeitgeber zumindest möglicherweise widersprechende Interessen haben. So wird in § 74 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich festgelegt, dass Arbeitskampfmaßnahmen sowohl dem Arbeitgeber als auch

dem Betriebsrat untersagt sind. Arbeitskämpfe bleiben den tariffähigen Parteien überlassen, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

In § 74 Abs. 2 Satz 3 werden sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat Betätigungen untersagt, »durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden.« Damit wird deutlich, dass der Gesetzgeber den funktionierenden Betrieb als die Klammer ansieht, durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen trotz gegensätzlicher Interessen zusammengehalten werden.

Verhängnisvolle »Dienstgemeinschaft«

Dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetz liegt das Modell der Dienstgemeinschaft zugrunde. Der Begriff »Dienstgemeinschaft« hat jedoch keine eigenständigen Wurzeln. Er ist entlehnt aus dem »Gesetz zur Ordnung der Arbeit in Öffentlichen Verwaltungen und Betrieben« von 1934 und konkretisierte die Volksgemeinschaft im Öffentlichen Dienst. Die von den Nationalsozialisten formulierte »Dienstgemeinschaft« fand in den folgenden Jahren Einzug in die Arbeitsvertragsordnungen der Caritas (1936) und der Inneren Mission (1937), dem Vorläufer des Diakonischen Werks. Der Begriff wurde auch nach 1945 in den

Arbeitsordnungen von Caritas und der Inneren Mission weiterverwendet, diesmal ohne Bezug auf das Gesetz von 1934. Anfang der 50er Jahre wurde die »Dienstgemeinschaft« von Kirchenjuristen trotz seiner belasteten historischen Herkunft aufgegriffen, um die besondere Stellung der Kirchen zu begründen. Die Kirche war und ist bemüht, den ursprünglich arbeitsrechtlichen Terminus mit theologischem Inhalt zu füllen. Niederschlag findet dies z. B. in der Präambel des MVG:

»Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. [...] Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.«

Es mag also nicht verwundern, dass es keinen theologisch abgesicherten Konsens über den Begriff Dienstgemeinschaft gibt. Umso mehr verwundert, dass z.B. das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil zum Streikrecht vom 20.11.2012 den Gedanken der Dienstgemeinschaft unhinterfragt übernimmt und damit das Recht der Kirchen auf einen eigenen »konsensualen« Dritten Weg begründet.

Der Dienstgemeinschaftsgedanke ist die ideologische Grundlage für den so

genannten »Dritten Weg«, d. h. für die Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die die Entlohnung und Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen festlegen. Nach vorherrschendem kirchlichem Verständnis ist eine Festlegung der Arbeitsbedingungen einseitig durch den Arbeitgeber ebenso wie die Festlegung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge mit dem Wesen der Kirche nicht vereinbar. Im Rahmen des von den Kirchen geschaffenen so genannten Dritten Weges werden die Vergütungen und sonstigen Arbeitsbedingungen von so genannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Beschlusswege festgelegt. Hierbei handelt es sich um Gremien, die zahlenmäßig paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen besetzt sind. Deren Beschlüsse wirken sich auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse deshalb aus, weil in den Arbeitsverträgen jeweils eine Klausel enthalten ist, die die von diesen Kommissionen beschlossenen Regelungen zum Inhalt des Arbeitsvertrages machen.

Dieser so genannte »Dritte Weg« wird nicht konsequent durchgehalten. So gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verfassten Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz und auch der (früheren) Nordkirchen sogenannte kirchengemäße Tarifverträge. Im Bereich der Diakonie werden zunehmend Tarifverträge abgeschlossen. Neben zahlreichen Haustarifverträgen gilt seit 2014 für die Diakonie

Niedersachsen ein Flächentarifvertrag. Der kirchliche Gesetzgeber hat nachgezogen und lässt in § 13 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARGG.EKD) die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ausdrücklich zu.

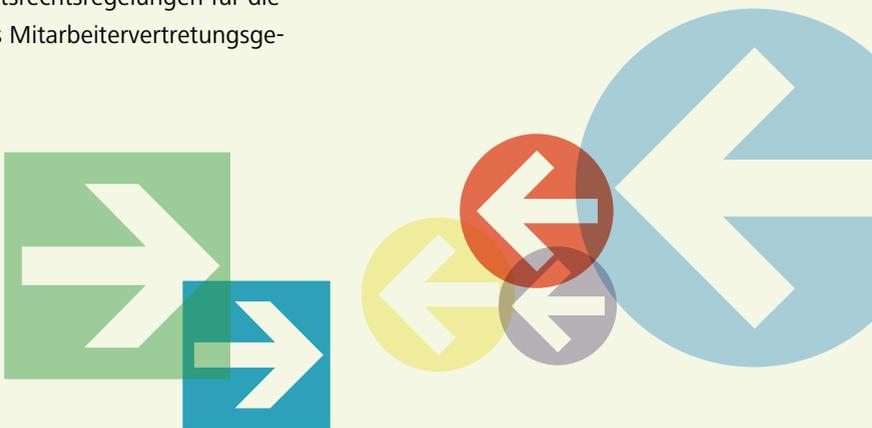
Von Arbeitnehmer*innenseite wird kritisiert, dass sie in diesen Kommissionen nur scheinbar auf gleicher Augenhöhe mit den Arbeitgebern verhandeln. Denn in den Kommissionen sitzen abhängig Beschäftigte den kirchlichen Arbeitgebern gegenüber. Dadurch ergibt sich nur eine zahlenmäßige Parität und keine qualitative Parität. Entscheidend ist, dass Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen Arbeitskämpfe durchführen können, die Arbeitnehmervertreter*innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen dagegen nur auf kollektives Betteln angewiesen sind.

Die Idee der so genannten Dienstgemeinschaft durchzieht sämtliches kirchlich geprägtes Arbeitsrecht. Bezogen auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ergeben sich über die im Mitarbeitervertretungsrecht normierten Regelungen, aber keine weiteren Handlungspflichten. Die so genannte Dienstgemeinschaft ist insoweit lediglich Leitbild, das im Rahmen der kirchlichen Gesetzesauslegung Berücksichtigung finden kann.

Das (noch vorherrschende) Festhalten an der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen ist Ausdruck des kirchlichen Leitbildes der so genannten Dienstgemeinschaft. Ein einheitliches – theologisches – Verständnis dieses Leitbildes ist nicht feststellbar. Inzwischen gewinnt dieses Leitbild jedoch juristisch Konturen. So hat der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) aus diesem in der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz verankerten Leitbild neben dem Verbot der ersetzenden Leiharbeit die Verpflichtung vor allem diakonische Arbeitgeber abgeleitet, zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages der Einrichtung ausschließlich Personen zu beschäftigen, für die kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gelten. Und in einer neueren Entscheidung setzt der Kirchengerichtshof der EKD die vollständige Anwendung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen für die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes voraus.

➔ Fazit

Obwohl der Begriff der Dienstgemeinschaft wegen seiner Anlehnung an den im Faschismus geprägten Begriff der Betriebsgemeinschaft historisch belastet und sein theologischer Inhalt nicht geklärt ist, ist es den Kirchen gelungen, dieses Leitbild so zu überhöhen, dass sie damit ihre Nebenrechtsordnung im Arbeitsrecht etablieren und erweitern konnten.



Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen

Unbeschadet dieser sehr unterschiedlichen Ausgangslage von Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsrecht mögen die formalen Strukturen von Mitarbeitervertretungsrecht und Betriebsverfassungsrecht auf den ersten Blick teilweise sehr ähnlich erscheinen. Die kirchliche Rechtsprechung greift deshalb bei einzelnen Sachverhalten des Öfteren auf die von den staatlichen Arbeitsgerichten vorgenommenen Auslegungen zurück. Wenn aber auch die Beschreibung der Sachverhalte, bei denen die Mitarbeitervertretung zu beteiligen ist, dem BetrVG teilweise wörtlich entspricht, so ist jedoch das eigentliche Mitbestimmungsverfahren nach wie vor von entschieden minderer Qualität.

Sowohl im kirchlichen als auch im betriebsverfassungsrechtlichen Bereich ist zwischen einer förmlichen und einer informellen Beteiligung der Mitarbeitervertretung zu unterscheiden. Zur förmlichen Beteiligung gehören alle Angelegenheiten, die dem Mitbestimmungsrecht unterliegen. Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme darf vom Arbeitgeber erst dann durchgeführt und vollzogen werden, wenn Mitarbeitervertretung oder Betriebsrat der Maßnahme zuvor zugestimmt haben. Neben dieser »harten« Beteiligungsförmigkeit der betrieblichen Interessenvertretung gibt es abgestufte Einflussmöglichkeiten.

Die betriebliche Interessenvertretung hat in allen die Belange der Mitarbeiter*innen betreffenden Angelegenheiten einen Verhandlungsanspruch. Das bedeutet, Betriebsrat und Mitarbeitervertretung können von der jeweiligen Geschäftsleitung verlangen, zu gemeinsamen Beratungen und Gesprächen zusammen zu kommen. Das Betriebsverfassungsgesetz verlangt dabei, in streitigen Angelegenheiten mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zu verhandeln (§ 74 Abs. 1 BetrVG), das Mitarbeitervertretungsgesetz verpflichtet zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Mitbestimmung

Die stärkste Beteiligungsform ist das Mitbestimmungsrecht. In allen drei Regelungsbereichen dürfen mitbestimmungspflichtige Maßnahmen erst durchgeführt werden, wenn die betriebliche Interessenvertretung der Maßnahme zugestimmt oder eine andere Stelle die verweigerte Zustimmung ersetzt hat. Damit enden aber auch schon die Übereinstimmungen.

In der folgenden Tabelle zeigen wir, welche sozialen und organisatorischen Angelegenheiten im BetrVG, dem MVG.EKD und der MAVO unter der Mitbestimmung aufgelistet sind:

Beteiligungsrechte in organisatorischen Angelegenheiten	BetrVG	MVG.EKD	MAVO
Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb	✓	✓	–
Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung auf die einzelnen Wochentage	✓	✓	✓
Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit	✓	–	✓*
Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte	✓	–	–
Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmenden kein Einverständnis erzielt wird	✓	✓ aber nur für Grundsätze	✓ aber nur für Grundsätze
Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen	✓	✓	✓
Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften	✓	✓	✓
Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist	✓	✓	✓
Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmenden mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen	✓	✓	–
Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung	✓	✓	–
Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren	✓	–	–
Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen	✓	–	–
Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit	✓	–	–

*Auf Grund der Corona-Pandemie im Eilverfahren befristet von April 2020 bis 31.03.2022 eingeführt worden

Beteiligungsrechte in organisatorischen Angelegenheiten	BetrVG	MVG.EKD	MAVO
Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit	✓ bei Arbeitsschutz	✓	–
Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen)	✓	✓ keine Erzwingbarkeit	✓ keine Erzwingbarkeit
Einführung neuer Arbeitsmethoden	✓*	✓	–
Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung	–	✓	–
Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Arbeitnehmende	–	✓	✓
Inhalt von Personalfragebogen für Arbeitnehmende	✓	✓	✓
Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmende	✓	✓	✓
Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen	–	–	✓
Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder Ausbildungsvertrag geregelt	✓	–	–
Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiterjahresgesprächen	–	✓	–

* wenn Betriebsänderung

Auch wenn das MVG.EKD und die MAVO in der Aufzählung der Gegenstände der Mitbestimmung nicht erheblich voneinander abweichen, bleibt dennoch der entscheidende Nachteil von MVG.EKD und MAVO in der minderen Qualität des formellen Mitbestimmungsverfahrens. Die folgenden Ausführungen erläutern die Gründe dafür.

Mitbestimmung nach BetrVG und Einigungsstelle

Das BetrVG kennt (außer bei personellen Einzelmaßnahmen) nur die ausdrückliche Zustimmungserklärung. Solange der Betriebsrat nicht erklärt: »Ja, wir stimmen der Maßnahme zu«, darf diese nicht durchgeführt werden. Solange der Betriebsrat nicht ausdrücklich ja gesagt hat, liegt eine Zustimmung nicht vor. Hat der Arbeitgeber

Zweifel an der Zustimmung des Betriebsrats, so hat er dort nachzufragen.

Vom Wortlaut her bedeutet Mitbestimmung, gemeinsam mit einem anderen zu entscheiden, gemeinsam zu bestimmen. Mitbestimmung bedeutet, dass beide Seiten eine Regelung vorschlagen können, auf die die jeweils andere Seite in gleicher Weise reagieren kann. Von dieser Grundüberlegung ausgehend ist die Einrichtung einer Einigungsstelle nach dem BetrVG vorgesehen, die »zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat« tätig wird.

Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzer*innen des Arbeitgebers und des Betriebsrates und einem neutralen externen Vorsitz. Dieser wird von den Betriebsparteien bestimmt. Können diese sich nicht einigen, so wird der/die Vorsitzende auf Antrag einer Seite vom Arbeitsgericht bestellt. Bei der Auswahl des/der Vorsitzenden wird dessen/deren Integrationskraft, aber auch seine/ihre für den jeweiligen Fall relevante spezifische Fachkenntnis eine Rolle spielen. Die Einigungsstelle tagt regelmäßig in dem Betrieb, so dass jederzeit auf betriebliche Kenntnisse zurückgegriffen werden kann. Die Einigungsstellen verhandeln ohne Zeitdruck. So manche Verhandlung hat nicht nur einen ganzen Tag, sondern auch die folgende Nacht in Anspruch genommen.

Die Entscheidung der Einigungsstelle ist nicht auf die Feststellung beschränkt, ob der Betriebsrat zu Recht der Maßnahme nicht zugestimmt hat. Sie entscheidet nicht über die Rechtmäßigkeit einer Maßnahme, sondern über deren Angemessenheit. Die Einigungsstelle trifft eine Regelung in der Sache. Sie stellt dadurch einen Ausgleich zwischen den betrieblichen Belangen und den Interessen der Beschäftigten her. In der Realität sind dies vor dem Hintergrund der Interessenlage abhängig beschäftigter Menschen i.d.R. Kompromisse. Die Entscheidung der Einigungsstelle ist bindend und grundsätzlich einer gerichtlichen Kontrolle entzogen. Eine Überprüfung kann sich nur darauf beziehen, ob sich die Einigungsstelle mit ihrer Entscheidung im gesetzlichen Rahmen bewegt.

Die Einigungsstelle wird nicht nur tätig, wenn der Betriebsrat eine vom Arbeitgeber vorgesehene Maßnahme nicht oder so nicht akzeptieren will. Auch der Betriebsrat kann in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten die Einigungsstelle anrufen und damit die Initiative ergreifen. Auf diese Weise kann der Betriebsrat z.B. Änderungen der Arbeitszeit erzwingen oder den Abschluss eines Sozialplanes.

Die Einigungsstelle ist bei ihrer Entscheidung nicht an den Antrag zur Anrufung der Einigungsstelle gebunden. Der Spruch kann eine möglicherweise sachgerechte, aber

vom ursprünglichen Antrag abweichende Regelung, beinhalten. Der Betriebsrat oder der Arbeitgeber können den Beschluss der Einigungsstelle beim Arbeitsgericht anfechten, wenn »die Überschreitung der Grenzen des Ermessens« gerügt wird. Sinn und Zweck der betrieblichen Einigungsstelle ist es, dass es ein möglichst passendes Ergebnis für die zu regelnde Angelegenheit vor Ort gibt. Deshalb ist sie auf der betrieblichen Ebene gebildet und wird durch Personen aus dem Unternehmen besetzt. Der/die unparteiische Vorsitzende hat zunächst die Rolle eines/einer Moderator*in für eine zwischen den Parteien auszuhandelnde Lösung und hat sich zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt in der ersten Abstimmung keine Mehrheit zu Stande, findet eine zweite Abstimmung, nun mit Stimme des Vorsitzes, statt.

Die Frage, wie etwas im Betrieb geregelt wird (Arbeitszeit, Betriebsordnung etc.) legt im Konfliktfall die Einigungsstelle fest. Streiten sich hingegen die Betriebspartner darüber, ob Rechte und Pflichten verletzt werden, so entscheidet das Arbeitsgericht.

Mitbestimmung nach MVG.EKD/MAVO und Einigungsstelle

Das Mitbestimmungsverfahren nach dem MVG.EKD und der MAVO ist ein überformalisiertes und rein bürokratisches Verfahren. Hier ein Überblick über das Verfahren:

MVG.EKD

Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, so muss die Mitarbeitervertretung sich binnen zwei Wochen erklären. Will sie die Zustimmung verweigern, muss sie dies schriftlich unter Angabe von Gründen tun. Anderenfalls muss sie mündliche Erörterung beantragen. Nach Abschluss einer mündlichen Erörterung muss die Mitarbeitervertretung wiederum innerhalb einer Ausschlussfrist von 14 Tagen schriftlich erklären, ob sie an ihrer Zustimmungsverweigerung festhält und dies gegebenenfalls schriftlich begründet. Erfüllt die Mitarbeitervertretung diese formalen Anforderungen nicht, so gilt Ihre Zustimmung als erteilt.

Kommt es nicht zu einer Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber wiederum innerhalb einer Ausschlussfrist von 14 Tagen das Kirchengericht mit dem Ziel angerufen, sich die verweigerte Zustimmung ersetzen zu lassen. Seit Anfang 2020 tritt an die Stelle der Entscheidung des Kirchengerichtes jedenfalls in den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten die Entscheidung der Einigungsstelle.

Das Kirchengericht wird in seiner Entscheidung, ob es die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzt, nur die Argumente berücksichtigen, die die Mitarbeitervertretung in ihrer schriftlichen Begründung

angeführt hat. Ein Nachschieben von Gründen (z.B. aufgrund späterer anwaltlicher Beratung) ist nicht möglich. Das Kirchengericht ist an den Antrag des Arbeitgebers gebunden. Es kann nur entscheiden, ob es diesem entspricht oder ihn ablehnt. Eine vermittelnde und sozialen Ausgleich herstellende Entscheidung steht dem Gericht nicht zu.

Will die Mitarbeitervertretung ihrerseits die Initiative für eine Maßnahme ergreifen, so steht ihr zwar das Recht zu, einen Initiativantrag zu stellen. Folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag jedoch nicht, kann das Kirchengericht lediglich prüfen, ob die Weigerung des Arbeitgebers rechtswidrig ist.

Von Mitbestimmung in dem Sinne, dass die Mitarbeitervertretung auf die Entscheidungsfindung im mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten einen gleichgewichtigen Einfluss hat, kann offensichtlich keine Rede sein.

MAVO

Das Beteiligungsverfahren der Mitarbeitervertretung ist in der Katholischen Kirche ähnlich geregelt. Hier steht der Mitarbeitervertretung allerdings nur eine Woche zur Verfügung, um auf einen Zustimmungsantrag zu reagieren (§ 33 Abs. 2 MAVO). Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln.

Nach Abschluss dieser Verhandlungen hat die Mitarbeitervertretung binnen drei Tagen zu erklären, ob sie bei ihrer Zustimmungsverweigerung bleibt. Auch hier gilt, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als erteilt gilt, wenn sie diese die Fristen nicht beachtet.

Können sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht einigen, kann der Arbeitgeber das kirchliche Arbeitsgericht und in den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten die Einigungsstelle anrufen. Bei dieser Einigungsstelle handelt es sich jedoch nicht um eine betriebliche Einigungsstelle. Vielmehr wird auf der Ebene der jeweiligen Diözese eine Einigungsstelle gebildet, die in ihrer Arbeitsweise eher einem Parallelgericht entspricht. Denn wie bei einem Gericht verhandeln nicht die Beteiligten unter der Leitung eines neutralen von beiden Seiten akzeptierten Vorsitzes. Vielmehr entscheiden die Mitglieder der Einigungsstelle über den jeweiligen Antrag und damit auch über die Beteiligten.

Von Mitbestimmung im Sinne, dass die MAV und Arbeitgeber die gleichen Möglichkeiten haben, eine Regelung vorzuschlagen oder abzulehnen, kann im MVG.EKD und der MAVO nicht die Rede sein.

Das MVG.EKD und die MAVO reduzierte die Mitbestimmung bis vor kurzer Zeit auf schlichte Rechtskontrolle. Eine gestaltende

Mitbestimmung blieb der MAV versagt. Das Mitbestimmungsverfahren glich eher einem Verwaltungsakt, als dass es dem Gedanken eines Schlichtungsverfahrens gerecht wurde. MAVen sind gut beraten, bereits schon bei der Begründung der Ablehnung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme anwaltlichen Beistand hinzuzuziehen. Durch die vielen Formvorschriften und Fristen sind die MAVen bei den Mitbestimmungsverfahren von vornherein strukturell benachteiligt.

Auf die massive Kritik der MAVen und ver.di an der Mitbestimmung und der fehlenden Einrichtung einer Einigungsstelle hat die Synode der EKD im November 2018 mit einer Ergänzung des § 36a des MVG.EKD reagiert. Die Einrichtung einer Einigungsstelle ist seit 2020 in allen Mitbestimmungstatbeständen des § 40 MVG.EKD möglich, wenn die MAV oder der Arbeitgeber es beantragen (§ 36a Abs. 1 MVG.EKD).

Die Regelungen über die Bildung und Anrufung der Einigungsstelle im § 36a und § 38 Abs. 4 MVG.EKD werfen zahlreiche Fragen auf. So kann heute nicht sicher gesagt werden, dass die Mitarbeitervertretung die Zuständigkeit der Einigungsstelle erzwingen kann. Insbesondere das Festhalten an der Begründungspflicht der Mitarbeitervertretung in § 38 Abs. 3 MVG.EKD kann dazu führen, dass sich durch die Schaffung der Einigungsstelle nichts Wesentliches ändert. Ob diese kirchengesetzliche Neuregelung

Mitbestimmung ermöglicht, wird sich erst in der Praxis zeigen.

Einigungsstelle (§ 36a MVG.EKD, seit 2020)

(1) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt »unberührt.

(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.

(3) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung

und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengengericht über die Bestellung.

(4) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengengericht geltend gemacht werden.

(5) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.

§ 38 Abs. 4 MVG.EKD

Mitbestimmung

Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen. Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

Ein Vergleich der beiden Konfliktlösungsmodelle zeigt, dass die Einrichtung der Einigungsstelle nach BetrVG zu einem ansatzweisen gleichgewichtigen Einfluss des Betriebsrates in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten führt. Das evangelische Modell eines Einigungsstellenverfahrens versucht nun erstmalig eine Anpassung an die Standards des BetrVG, wenngleich der kirchliche Gesetzgeber auch hier erneut ihm eigene Abweichungen geregelt hat. Doch letztlich haben Mitarbeitervertretungen evangelischer Einrichtungen es seit 2020 selbst in der Hand das Instrument der Einigungsstelle offensiv anzuwenden, auch wenn es im Vergleich mit dem BetrVG abgewandelt und durch die Beibehaltung

des Fristenregimes deutlich formalisierter daherkommt. Durch eine konsequente Anwendung würde einer wirksameren Mitbestimmung Geltung verschafft werden.

Auch die so genannte Einigungsstelle nach § 40 ff. MAVO ist nicht vergleichbar mit der aus dem BetrVG. So ist zum Beispiel ihre Bildung nicht auf betrieblicher Ebene vorgesehen, sondern ausschließlich als ständige Einigungsstelle im Bereich einer (Erz-)Diözese. Durch ihre regionale, statt ausschließlich betriebliche Zuständigkeit sind die Mitglieder der Einigungsstelle für eine Amtszeit von fünf Jahren berufen. Es ist fraglich, wie wirksam das Modell der katholischen Einigungsstelle sein kann, wenn der Grundgedanke einer Einigungsstelle doch eigentlich ist, in einer Regelungsstreitigkeit möglichst zügig zwischen den Betriebsparteien zu einer Verständigung zu kommen. Eine regional angesiedelte, zentrale Einigungsstelle scheint für MAVen wenig wirkungsvoll, weil sie u.U. ferne Termine vergibt, ihre Mitglieder ausschließlich Betriebsfremde sind, zudem theoretisch in allen Regelungsreichen gleichermaßen sachkundig müssen (u.a. Dienstplanung, Eingliederungsmanagement, Arbeitszeitfragen, Fortbildungsrecht, Ausbildungsrecht usw.). Es wirkt fast wie ein »Kirchengericht light«. Möglicherweise liegt hier ein wesentlicher Grund dafür, dass die Einigungsstelle in der Praxis der MAVen so gut wie keine Rolle spielt.

§ 39 MVG.EKD

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

§ 40 MVG.EKD

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit

auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,

- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unter-

stützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,

- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 36 MAVO

Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle

(1) Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Richtlinien für die Gewährung von Unter-

- stützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
 9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
 10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
 12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
 13. Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt.

[...]

(3) Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der

Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt.

Fazit

Das Mitbestimmungsverfahren nach MVG.EKD und MAVO ist ein Mitbestimmungsverfahren mit bürokratischen Regeln, das der Mitarbeitervertretung nur eine geringe (mit-)gestaltende Rolle und schwachen Durchsetzungsmöglichkeiten zuweist. Es ist ein Skandal, dass die kirchlichen Gesetzgeber mit staatlicher Duldung die seit 70 Jahren auch für z.B. freie Wohlfahrtsunternehmen geltenden betrieblichen Mitbestimmungsregeln verweigern (mehr hierzu in der ver.di-Streitschrift »Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben«).

Die Mitbestimmung nach dem BetrVG ist im Vergleich zum MVG.EKD und der MAVO wirksamer gewährleistet. Die strukturell schwächeren Regelungen für diakonische und karitative Unternehmen sind nicht nachvollziehbar. Ihre Einrichtungen sind wie auch nichtkirchliche Wohlfahrtsbetriebe mit grundsätzlichen Herausforderungen konfrontiert, die sich aus dem kommerzialisierten Umfeld des Sozial- und Gesundheitswesens ergeben. Alle Mitbestimmungsgrundlagen eint allerdings das Prinzip der Stellvertretung in Bezug auf die Regelung von Beschäftigtenbelangen. Im aktuellen Wandel der Arbeitswelt werden mehr direkte Mitgestaltungsmöglichkeiten der

betroffenen Beschäftigten erforderlich sein, dafür setzen sich die Gewerkschaften ein.

Anhörungsrecht und Mitberatung

Die schwächste Form der förmlichen Beteiligung ist das Anhörungsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen. Dem Betriebsrat sind vor Ausspruch einer Kündigung die wesentlichen Aspekte der Kündigung mitzuteilen. Unterlässt der Arbeitgeber die Anhörung des Betriebsrates, so verletzt er damit nicht nur die Rechte des Betriebsrates, sondern zugleich die Rechte des gekündigten Mitarbeiters. Unterbleibt die (ordnungsgemäße) Anhörung des Betriebsrates, so ist die Kündigung schon aus diesem Grunde unwirksam. Allerdings muss sich der/die Arbeitnehmer*in in einer von ihm fristgerecht einzureichenden Kündigungsschutzklage darauf berufen. Ein ähnliches Beteiligungsrecht sieht die katholische MAVO bei Kündigungen vor.

Etwas stärker ausgeprägt ist das Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung gem. § 45 MVG.EKD. Mitberatungspflichtige Maßnahmen darf der Arbeitgeber nur durchführen, wenn er die Mitarbeitervertretung zuvor unterrichtet und ihr Gelegenheit zur Äußerung gegeben hat. Macht die MAV durch Antrag auf Erörterung von ihrem Recht auf Stellungnahme Gebrauch, so muss der Arbeitgeber vor Durchführung der

Maßnahme schriftlich begründen, warum er die Maßnahme durchführen will, obwohl die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die von der MAV nicht erteilte Zustimmung durch das Kirchengengericht ersetzt wird.

Materiell unterscheidet sich das Mitberatungsrecht von dem Anhörungsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen allein dadurch, dass der Arbeitgeber zur schriftlichen Begründung verpflichtet ist. Zu den nur mitberatungspflichtigen Angelegenheiten gehört z.B. die Betriebsänderung, die nach Betriebsverfassungsgesetz sogar sozialplanpflichtig ist.

§ 46 MVG.EKD Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

Ein im Ergebnis gleich ausgeprägtes Beteiligungsverfahren sieht die MAVO unter der Bezeichnung »Anhörung und Mitberatung« vor:

§ 29 MAVO

[...]

(3) Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.

(4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

(5) Der Dienstgeber kann bei Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bedürfen und der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Die Mitarbeitervertretung ist über die getroffene Regelung unverzüglich zu verständigen.

Das ohnehin schwache Recht der Mitberatung wird noch dadurch abgeschwächt, dass der Arbeitgeber unaufschiebbare Maßnahmen vorläufig durchführen kann. Vorläufig ist eine Maßnahme dann, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgehoben werden kann. Dazu wird es in der Praxis aber kaum kommen, weil die Mitarbeitervertretung die Durchführung der Maßnahme nicht verhindern kann. Sie kann lediglich gegenüber dem Kirchengenicht geltend machen, dass die Voraussetzungen für die Durchführung einer vorläufigen Maßnahme nicht vorliegen. Aber auch dieses Recht wird in der Praxis leerlaufen, da in der Regel spätestens nach zwei Wochen das Mitberatungsverfahren abgeschlossen ist und die Maßnahme ab diesem Zeitpunkt endgültig durchgeführt werden kann. Innerhalb dieser kurzen Zeitspanne wird eine Entscheidung des Kirchengenichts kaum ergehen.

Das Anhörungs- und Mitberatungsrecht bezieht sich auf Kündigungen und auch auf Gegenstände, die nach BetrVG und MVG.EKD dem »festen« Mitbestimmungsrecht unterliegen:

§ 29 MAVO

Anhörung und Mitberatung

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,

2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
4. Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans,
5. Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
6. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
7. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung,
8. Fassung von Musterdienst- und Musterarbeitsverträgen,
9. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
10. Abordnung von mehr als drei Monaten oder Versetzung an eine andere Einrichtung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
12. Entlassung aus einem Probe- oder Widerrufsverhältnis in Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
13. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorgesehen sind,
14. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
17. Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
18. Bestellung zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter in leitender Stellung gemäß § 3 Abs. 2 Nrn. 3 und 4,
19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des § 154 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist,

§ 30a MAVO

Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassung

Beabsichtigt der Dienstgeber, nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und sie schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

Fazit

Der kirchliche Gesetzgeber hat mehr Sachverhalte nur der schwachen Mitberatung unterworfen. Der staatliche Gesetzgeber hat dem Betriebsrat hingegen stärkere Möglichkeiten gegeben, sein Mitbestimmungsrecht auszuüben. Es ist fragwürdig, warum Mitarbeitervertretungen schwächere Rechte per

Kirchengesetz zugestanden bekommen, als sie nach staatlichem Recht für Betriebsräte geregelt worden sind. Dem Versprechen von 1952, gleichwertige Regelungen für ihre Beschäftigten zu schaffen, sind die Kirchen so jedenfalls nicht gerecht geworden.

Anspruch auf Unterrichtung

Damit die betriebliche Interessenvertretung ihren gesetzlichen Auftrag wahrnehmen kann, die Belange der Arbeitnehmer*innen gegenüber Betriebsleitung bzw. Geschäftsleitung zu vertreten, ist sie auf die Unterrichtung durch die Geschäftsführung angewiesen. Betriebsrat und Mitarbeitervertretung haben gleichermaßen einen Anspruch darauf, umfassend und rechtzeitig unterrichtet zu werden. Dieser Anspruch bezieht sich auf alle Angelegenheiten, in denen Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung zuständig sind, also nicht nur auf die der förmlichen Beteiligung unterliegenden Gegenstände. Allerdings ist der Informationsanspruch grundsätzlich beschränkt auf Informationen, die die betriebliche Ebene betreffen. Aspekte, die die Unternehmensebene betreffen, sind von dem Informationsanspruch ausgenommen. Betriebsrat und Mitarbeitervertretung haben deshalb keinen Anspruch darauf, Einzelheiten über die Gesellschafter eines Unternehmens, über Kapitalbeteiligung und Ähnliches zu erfahren. Da hilft in der Praxis allerdings ein

Blick in öffentliche Register (z.B. Handelsregister). Die Informationsansprüche von Mitarbeitervertretung und Betriebsrat unterscheiden sich grundsätzlich nicht. Bei der Realisierung dieser Ansprüche gibt es aber erhebliche Unterschiede.

Zwar wird eine betriebliche Interessenvertretung einen Verstoß gegen die Informationspflicht regelmäßig nur im Nachhinein aufdecken und rechtliche Schritte einleiten können. Verstößt allerdings ein dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegender Arbeitgeber wiederholt oder gar beharrlich gegen seine Informationspflicht, so kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrates für den Wiederholungsfall ein erhebliches Ordnungsgeld festsetzen. Dies kann mit staatlichen Zwangsmitteln begetrieben werden. Das Mitarbeitervertretungsrecht und auch das kirchliche Verfahrensrecht sehen keine Vollstreckungsmöglichkeiten vor.

Die Verpflichtung, die Mitarbeitervertretung rechtzeitig zu unterrichten, soll diese in die Lage versetzen, so rechtzeitig Einwände und Bedenken gegen eine geplante Maßnahme zu erheben, dass der Arbeitgeber diese in seinem Entscheidungsprozess berücksichtigen kann. Die Unterrichtung der betrieblichen Interessenvertretung ist dann nicht mehr rechtzeitig, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Unterrichtung seine Willensbildung schon abgeschlossen oder gar begonnen hat, seinen Entschluss

in die Tat umzusetzen. Der Informations- und Verhandlungsanspruch wird ergänzt und verstärkt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die betriebliche Interessenvertretung bei bestimmten, im Gesetz aufgeführten Maßnahmen in einem förmlichen Verfahren zu beteiligen. Diese förmlichen Beteiligungsverfahren sind unterschiedlich ausgestaltet.

Fazit

Die Informationsansprüche von MAVen und Betriebsräten unterscheiden sich grundsätzlich nicht. Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte sind zur Durchführung ihrer Aufgaben auf die Unterrichtung durch den Arbeitgeber angewiesen. Sie haben einen vergleichbaren Informationsanspruch. Kommt der Arbeitgeber seiner Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat nicht nach, so kann dieser gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG dem Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht immerhin ein Ordnungsgeld bzw. Zwangsgeld bis zur Höhe von 10.000 Euro androhen lassen. Es entspricht nicht der betrieblichen Realität, wenn die Kirchen als Gesetzgeber scheinbar unterstellen, dass die Arbeitgeber unter ihrem Dach sich ausschließlich sozialpartnerschaftlich verhalten und deshalb analoge Regelungen wie im BetrVG nicht für nötig halten. Es gibt keinen Grund dafür, die Durchsetzungsmöglichkeiten für adäquate Informationen der MAV schwächer zu halten, als für Betriebsräte.

Wahlvoraussetzungen für die MAV

Das MVG.EKD formuliert in § 10, dass die Mitarbeiter*innen wählbar sind, die zum Zeitpunkt der Wahl mindestens sechs Monate in der Dienststelle beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben. Bis Ende 2018 galt zudem, dass wählbar nur Beschäftigte sind, die Mitglied einer christlichen Kirche sind (die so genannte ACK-Klausel – Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen). Diese gilt seit 2019 nicht mehr, sie ist gestrichen worden. Allerdings haben die evangelischen Gliedkirchen die Möglichkeit, abweichende Regelungen vorzunehmen. Die ACK-Regelung ist in den vergangenen Jahren von der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen sowie ver.di massiv kritisiert worden, da sie die beschäftigten Arbeitnehmer*innen in zwei Klassen eingeteilt hat. Wenn ein kirchlicher Arbeitgeber eine*n konfessionslose*n Mitarbeiter*in einstellt, hat er ihm auch dieselben Rechte wie den anderen Mitarbeiter*innen zuzugestehen. Die ACK-Klausel führte in Einrichtungen im Osten, die die Diakonie vom Staat übernommen hatte, dazu, dass es oft nur noch zehn bis zwanzig Prozent Kirchenmitglieder in der Einrichtung gibt und es oft schwierig ist, genügend Kandidat*innen für eine MAV zu finden. Auch in den

Großstädten im Westen ist der Anteil von konfessionslosen Mitarbeiter*innen in den diakonischen Einrichtungen beträchtlich. Im Zuge von Ausgründungen mit dem Ziel von Tarifflicht sind zudem viele Beschäftigte in Service- bzw. Tochterunternehmen eingestellt worden, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk sind. Diese säkularen Arbeitgeber können von ihren Beschäftigten keine Kirchenzugehörigkeit verlangen.

Unabhängig von der kirchenrechtlichen Umsetzung in den jeweiligen gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzen wurde in vielen Gliedkirchen die ACK-Klausel bereits seit Jahren nicht mehr zur Anwendung gebracht, weil es der Arbeitsmarkt nicht erlaubte, auf die Beschäftigung von kirchenfremden Mitarbeiter*innen zu verzichten. Nicht nur das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit für die Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung war und ist umstritten. Aufgrund neuerer Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichtes (Egenberger-Entscheidung) ist das Recht der Kirchen, bei der Einstellung auf die Kirchenzugehörigkeit abzustellen, auf diejenigen Arbeitsbereiche beschränkt, für die die Kirchen aus ihrem religiösen Ethos dieses Erfordernis ableiten können.

Gliedkirche	Kirchenzugehörigkeit als Wählbarkeitsvoraussetzung		Erläuterung
	Kirche	Diakonie	
Evangelisch-lutherische Kirche in Norddeutschland	Nein	Nein	Diakonie Mecklenburg-Vorpommern; Soll-Regelung für Kirche: MAV-Vorsitz soll Kirchenmitglied sein
		Nein	Diakonie Schleswig-Holstein
		Nein	Diakonie Hamburg
Bremische Evangelische Kirche	Nein	Nein	
Evangelisch-lutherische Kirche in Oldenburg	Nein	Nein	
Evangelisch reformierte Kirche	Nein	Nein	
Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers	Nein		
Evangelisch-lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	Ja		
Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	Nein		
Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	Nein	Ja	
Lippische Landeskirche	Nein	Nein	
Evangelische Kirche von Westfalen	Nein		
Evangelische Kirche im Rheinland	Nein		
Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	Ja	Ja*	Es gibt für die Diakonie unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahmeregelung
Evangelische Landeskirche Anhalts	Nein		
Evangelisch-lutherische Landeskirche Sachsens	Nein	Nein	Soll-Regelung: MAV-Mitglieder sollen Kirchenmitglieder sein
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck	Nein	Nein	Für die Wahl in den Gesamtausschuss besteht die Pflicht zur Kirchenmitgliedschaft
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau	Nein		
Evangelische Kirche in der Pfalz	Nein	Nein	
Evangelische Landeskirche Baden	Ja	Ja	
Evangelische Landeskirche in Württemberg	Ja	Ja	
Evangelisch-lutherische Kirche in Bayern	Nein	Nein	

Quelle: Baumann-Czichon, Bernhard; Feuerhahn, Sven: Die Rechtssammlung, 2. Auflage, Bremen, Kellner-Verlag 2020, S. 198 ff., eigene Darstellung

* Es ist umstritten, ob die ACK-Klausel hier überhaupt noch greift, da sie sich auf das MVG.EKD bezieht, doch darin ist die ACK-Klausel gestrichen worden. Konsequenterweise erscheint demnach ihre Nichtanwendung.

Die MAVO sieht eine solche Regelung nicht vor. In der »Grundordnung für den kirchlichen Dienst« hat die katholische Kirche die Loyalitätsanforderungen für Einstellungen formuliert und versucht, von vornherein mehr auf die Einstellung von katholischen bzw. christlichen Arbeitnehmer*innen zu achten. Jedoch stößt auch hier ein dogmatischer Umgang damit vor dem Hintergrund sinkender Anzahlen bei den Kirchenmitgliedern, gleichzeitig wachsender Beschäftigtenzahl in der Caritas und einem hohen Fachkräftebedarf in vielen Helfefeldern an seine Grenzen.

Fazit

Der Ausschluss von Nicht-Kirchenmitgliedern zur Wahl der MAV beeinträchtigt zunehmend die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretungen. Hinzu kommt, dass in Einrichtungen mit überwiegend konfessionslosen Beschäftigten die Mehrheit der Beschäftigten nicht in die eigene Interessenvertretung wählbar war. Das spaltet die Belegschaften und schließt einen Teil von der innerbetrieblichen Interessenvertretung aus. Die Streichung dieser lebensfernen Regelung im MVG.EKD war überfällig. Zu hoffen bleibt, dass perspektivisch alle Gliedkirchen dem folgen, z.B. ist sie in Württemberg bestehen geblieben.

Größe von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung

Die Größe der betrieblichen Interessenvertretung richtet sich grundsätzlich nach der Anzahl der Beschäftigten des Betriebes/der Einrichtung. § 9 BetrVG legt die nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl der Betriebsratsmitglieder fest, wobei für die Betriebsgröße die Zahl der in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen maßgebend ist. Von besonderer Bedeutung bei der Ermittlung der Betriebsgröße ist der durch das Betriebsverfassungsreformgesetz in § 7 neu angefügte Satz 2. Dieser erkennt erstmals die Betriebszugehörigkeit auch solcher Arbeitnehmer*innen an, die zwar in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, jedoch in seinem Betrieb, in dem sie zur Arbeitsleistung überlassen sind, länger als drei Monate eingesetzt werden. Diese sind im Rahmen der Staffel des § 9 BetrVG zu berücksichtigen. Maßgebend für die Bestimmung der Staffel des § 9 BetrVG für eine anstehende Wahl ist die Zahl der »in der Regel« tätigen Arbeitnehmer*innen.

Im MVG.EKD richtet sich die Größe der Mitarbeitervertretung nach der Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiter*innen, soweit diese wahlberechtigt sind. Ebenso wie im BetrVG ist nicht die Zahl der am Wahltag beschäftigten wahlberechtigten Mitarbeiter maßgeblich, sondern die Zahl derjenigen, die »in der Regel«

beschäftigt sind. Anders als im BetrVG werden Leiharbeiter*innen auch nach längerer Tätigkeit im Betrieb nicht wahlberechtigt und bleiben bei der Anzahl der zu wählenden Mitarbeitervertreter*innen unberücksichtigt. Als Mitarbeiter*in gelten hingegen auch Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages tätig sind, also z.B. Diakonissen oder Angehörige der Schwesternschaft vom Roten Kreuz.

Für die Bestimmung der Mitarbeiter*innenzahl ist im Bereich der MAVO auf die Zahl der aktiv wahlberechtigten Mitarbeiter*innen abzustellen. Nicht mitzuzählen sind diejenigen, die aus dem Mitarbeiter*innenbegriff gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 MAVO ausgeklammert sind. Hierzu zählen z.B. Leiharbeiter*innen im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, es sei denn, sie sind zum Zeitpunkt der Wahl bereits mindestens sechs Monate in der Einrichtung.

Fazit

Die Kirchen bzw. ihre Wohlfahrtsunternehmen greifen auf den Einsatz von Leiharbeiter*innen zurück, doch eine dem BetrVG entsprechende Vertretung im Betrieb ist nicht vorhanden.

Betriebsgrößen und Anzahl der betrieblichen Interessenvertreter*innen im Vergleich:

Beschäftigte	BetrVG	MVG.EKD	MAVO
5–15	1	1	1
16–20	1	3	3
21–50	3	3	3
51–100	5	5	5
101–150	7	5	7
151–200	7	7	7
201–300	9	7	9
301–400	9	9	11
401–600	11	9	11
601–700	11	11	13
701–1.000	13	11	13
1.001–1.500	15	13	15
1.501–2.000	17	15	17
2.001–2.500	19	17	19
2.501–3.000	21	17	21
3.001–3.500	23	19	23
3.501–4.000	25	19	25
4.001–4.500	27	21	27
4.501–5.000	29	21	29

Freistellungen

Um eine wirksame Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zu gewährleisten, wird sowohl im BetrVG als auch im MVG, EKD und in der MAVO die Freistellung von Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen von der Arbeit geregelt.

§ 38 BetrVG

(1)[...] Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

Im BetrVG ist die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach der Betriebsgröße gestaffelt. Die gesetzliche Staffel enthält hierbei Mindestzahlen. Durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung können von § 38 Abs. 1 BetrVG abweichende Regelungen getroffen werden. Die Freistellung kann auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen, wobei aber das Gesamtvolumen der Freistellungszeit nach Abs. 1 nicht überschritten werden darf.

Durch das Betriebsverfassungsreformgesetz ist 2001 die Vorschrift in mehreren Punkten

geändert worden. Zum einen ist die Schwelle, ab der eine Freistellung vorgesehen ist, von bisher 300 im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen auf 200 Beschäftigte abgesenkt worden. Außerdem ist die Zahl der Freistellungen geringfügig erhöht und die Zulässigkeit von Teilfreistellungen ausdrücklich geregelt worden.

Über die freizustellenden Mitglieder beschließt der Betriebsrat zunächst vorläufig. Daran schließt sich die Beratung mit dem Arbeitgeber an. Er soll über die Personen der freizustellenden Mitglieder unterrichtet werden und, soweit eine über die Mindeststaffel hinausgehende Freistellung begehrt wird, über die Zahl der Freistellungen. Im Anschluss werden die freizustellenden Mitglieder vom Betriebsrat in geheimer Wahl und bei mehreren Freistellungen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Das hat zur Folge, dass die im Betriebsrat vertretenen Listen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder auch Freistellungen beanspruchen kann. Ein solcher Listenproporz kommt für Mitarbeitervertretungen nicht in Betracht, da diese nicht über Listen, sondern ausschließlich aufgrund Persönlichkeitswahl gewählt werden.

§ 20 MVG.EKD

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Kommt eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel 151–300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, 301–600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, 601–1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung, mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) Anstelle von je zwei nach Abs. 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen. [...]

Im Anwendungsbereich des MVG.EKD sollen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung schließen. In einer solchen Dienstvereinbarung kann geregelt werden, welche Mitglieder der Mitarbeitervertretung in welchem Umfang und insbesondere zu welchen Zeiten freigestellt sind. Ferner können auch Regelungen bzgl. Ersatzfreistellungen im Falle der Abwesenheit des freigestellten Mitglieds getroffen werden.

Kommt eine Einigung nicht zu Stande – die im Übrigen nicht erzwungen werden kann – so kann die Mitarbeitervertretung ab 151 Beschäftigten entsprechend der Staffel des § 20 Abs. 2 eine Freistellung verlangen. Der Anspruch entsteht erst durch die Geltendmachung durch die MAV. Insoweit ist eine Beschlussfassung nötig, wer in welchem Umfang freigestellt werden soll. Die Mitarbeitervertretung hat sich allerdings vor einer entsprechenden Beschlussfassung mit der Dienststellenleitung über die Freistellung zu beraten. Die Mitarbeitervertretung wird daher zweimal über die Freistellung beschließen. Zunächst beschließt sie, welche Mitglieder freigestellt werden sollen. Nach Beratung mit der Dienststellenleitung beschließt die Mitarbeitervertretung erneut. Die Dienststellenleitung ist an den Beschluss gebunden, es sei denn, sie kann darlegen, dass dringende dienstliche Grün-

de dem entgegenstehen. Dann kann sie das Kirchengenicht anrufen.

Grundsätzlich erfolgt die Freistellung mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung ist jedoch anstelle von zwei hälftigen Freistellungen eine volle Freistellung zu gewähren.

§ 15 MAVO

[...] (3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als

- 300 Wahlberechtigten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 600 Wahlberechtigten drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 1000 Wahlberechtigten vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 1500 Wahlberechtigten sechs Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

Darüber hinaus erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann. [...]

Im Bereich der MAVO beginnt die Möglichkeit der Freistellung erst bei mehr als 300 aktiv Wahlberechtigten. Bei weniger Mitarbeiter*innen ist eine Freistellung nicht vorgesehen.

Eine völlige Freistellung wie im Bereich des BetrVG und des MVG ist in der MAVO nicht vorgesehen, sondern nur zur Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten. Ab einer Zahl von 301 Mitarbeitern können sich Leitung und MAV aber auch darauf einigen, dass das Freistellungskontingent jeweils zu einer vollen Freistellung zusammengefasst wird, § 15 Abs. 3 S. 3 MAVO. Im Ergebnis ist aber die Freistellungsstaffel insbesondere gegenüber dem BetrVG deutlich reduziert.

Bei größeren Betrieben steigt die Zahl der freizustellenden Betriebsräte um 1 Stelle pro 1.000 Beschäftigte, im Bereich des MVG.EKD um 0,5 Stellen und im katholischen Bereich um 1,0 Stellen pro 500 Beschäftigte. In Einrichtungen mit bis zu immerhin 300 Beschäftigten sind MAVen im katholischen Bereich strukturell im Nachteil, da ihnen Freistellungskontingente hier verwehrt bleiben und eine Freistellung ausschließlich über die individuelle Wahrnehmung ihrer Aufgaben gemäß § 15 (2) MAVO möglich ist. In Einrichtungen von kleinerer bis mittlerer Größe stehen der MAV beider kirchlicher Bereiche wachsende Kontingente zur Verfügung. Allerdings liegen sie hinter den Regelungen

Freistellungen im Vergleich zur Betriebsgröße

Anzahl der Wahlberechtigten	BetrVG	MVG.EKD	MAVO
151	–	0,5	–
201	1	0,5	–
301	1	1 (2 x 0,5)	1 (2 x 0,5)
501	2	1 (2 x 0,5)	1 (2 x 0,5)
601	2	2 (4 x 0,5)	1,5 (3 x 0,5)
901	3	2 (4 x 0,5)	1,5 (3 x 0,5)
1.001	3	2,5 (5 x 0,5)	2 (4 x 0,5)
1.501	4	3 (6 x 0,5)	3 (6 x 0,5)
2.001	5	3,5 (7 x 0,5)	4 (8 x 0,5)
2.501	5	4 (8 x 0,5)	5 (10 x 0,5)
3.001	6	4,5 (9 x 0,5)	6 (12 x 0,5)
3.501	6	5 (10 x 0,5)	7 (14 x 0,5)

nach BetrVG. Erst ab sehr großen Einrichtungen (größer 2500 Beschäftigte) ist die Anzahl der Freistellungen nach katholischer MAVO mit dem BetrVG vergleichbar. Die kirchliche Trägerlandschaft ist jedoch eher durch viele kleine Betriebe geprägt. Insofern dürfte die Anzahl der MAVen, deren Arbeit ohne Freistellung erschwert ist, höher sein, als die Anzahl der MAVen, die in sehr großen Einrichtungen von ähnlichen Freistellungen wie im BetrVG profitieren können. Durch (freiwillige) Dienstvereinbarungen oder Regelungsabsprachen können weitergehende Freistellung vereinbart werden. Nach § 19 Abs. 2 S. 2 MVG.EKD ist ein

Mitglied der Mitarbeitervertretung auch dann von seinen dienstlichen Aufgaben zu entlasten, wenn die Ausübung des Amtes in der Regel innerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Auf diese Weise kann jedenfalls im Einzelfall auch eine pauschale Freistellung bewirkt werden, notfalls durch Kirchen gerichtliche Entscheidung.

Darüber hinaus haben Mitarbeitervertretungen wie Betriebsräte das Recht, Dienstbefreiung zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben in Anspruch zu nehmen. Das allerdings ist je nach Betriebsart schwierig durchzusetzen.

➔ Fazit

Die Freistellungen sind im MVG.EKD und in der MAVO schlechter geregelt als im BetrVG. Dem steht gegenüber, dass die Problemfelder für betriebliche Interessenvertretungen in den Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens gleich sind, unabhängig von einer privaten, frei-gemeinnützigen oder konfessionellen Trägerschaft. Es entbehrt einer sachlichen Grundlage, weshalb die objektiv notwendigen Zeitressourcen für eine wirksame Arbeit der Interessenvertretung beschnitten werden und unterhalb des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben.

Die Regelungen zeugen von der paternalistisch ausgeprägten Haltung der Kirchen als Gesetzgeber gegenüber den Beschäftigten und der mangelnden Anerkennung für eine qualitativ notwendige und quantitativ untermauerte Interessenvertretungsarbeit.



Schulungen

Sowohl im Bereich des BetrVG als auch im Bereich MVG.EKD und MAVO können die Mitglieder an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die Voraussetzungen dafür unterscheiden sich jedoch stark voneinander. Den großzügigsten Anspruch gewährt das BetrVG. Nach § 37 BetrVG hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner Amtszeit einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, um an Schulungen und Fortbildungen teilzunehmen. Grundlage hierfür war die Erkenntnis, dass die Betriebsratstätigkeit so vielgestaltig und schwierig ist, dass die Mitglieder ohne entsprechende Schulung ihren Aufgaben nicht gerecht werden können.

Es sind zwei Arten von Arbeitsbefreiung zu unterscheiden. Die Betriebsratsmitglieder sind zum einen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an solchen Schulungen zu befreien, die für die Betriebsratstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, § 37 Abs. 6 BetrVG. Darüber hinaus hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung für die Dauer von drei Wochen zur Teilnahme an solchen Schulungen, die von der zuständigen obersten Landesbehörde als geeignet anerkannt sind, § 37 Abs. 7

BetrVG. Beide Ansprüche stehen selbstständig nebeneinander.

Voraussetzung für den Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist, dass die vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind, d.h. die Inhalte müssen sich auf Gegenstände beziehen, die zu den Aufgaben des Betriebsrates gehören. Der Anspruch auf Teilnahme an erforderlichen Schulungen ist in Bezug auf Art und Umfang nicht begrenzt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Vermittlung von Kenntnissen dann erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Veranstaltung erforderlich ist, steht dem Betriebsrat ein gewisser Beurteilungsspielraum zu und zwar sowohl im Hinblick auf den Inhalt der Veranstaltung, als auch deren Dauer und die Teilnehmer*innenzahl aus dem eigenen Gremium. Hierbei hat der Betriebsrat nicht allein nach subjektivem

Ermessen zu urteilen, sondern muss vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus, der die Interessen der Beteiligten gegeneinander abwägt, fragen, ob die zu vermitteln- den Kenntnisse tatsächlich erforderlich sind.

Im Gegensatz zu dem Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG, der dem Betriebsrat als Organ zusteht, ist der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG ein Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds. Eine Prüfung, ob die Schulung erforderliche Kenntnisse vermittelt, ist entbehrlich. Es wird lediglich geprüft, ob die betreffende Veranstaltung von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde als geeignet anerkannt ist. Da die Ansprüche des § 37 BetrVG selbstständig nebeneinanderstehen, können die Freistellungsansprüche für die Schulungsveranstaltungen nach Absatz 6 und 7 auch nicht vom Arbeitgeber miteinander verrechnet werden o.ä.

Typische Beispiele für Qualifizierungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG sind Grundlagen-seminare zum Betriebsverfassungsgesetz, aber auch fachlich spezifische Seminare, wie z.B. zum Eingruppierungsrecht, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Ausbildungsrecht u.v.m. Schulungen gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG können zur Verhandlungsführung, Rhetorik o.ä. sein.

Auch das MVG.EKD gewährt den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einen Schulungsanspruch. Er unterscheidet sich jedoch

erheblich von dem betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch. Zum einen gibt es keine zwei selbstständig nebeneinanderstehenden Ansprüche, sondern nur einen einheitlichen. Dieser ergibt sich aus § 19 Abs. 3 MVG.EKD und beschränkt sich auf insgesamt vier Wochen pro Amtszeit sowie auf Schulungen, die erforderliche Kenntnisse vermitteln.

An das Merkmal der Erforderlichkeit sind für den Schulungsanspruch nach § 19 Abs. 3 MVG.EKD jedoch geringe Anforderungen zu stellen, denn die Unterscheidung zwischen erforderlichen und lediglich dienlichen Schulungen ist hier nicht geboten. Einer »Überforderung« des Arbeitgebers durch übermäßige Schulung steht schon die Obergrenze von vier Wochen pro Amtszeit entgegen. Die Bestimmung der Erforderlichkeit obliegt daher in einem weiten Rahmen der Mitarbeitervertretung.

Mangels gesetzlicher Grundlage kann die Dienststellenleitung die Teilnahme an der Schulung daher nicht verweigern, auch wenn sie sie nicht für erforderlich hält. Ein Genehmigungsvorbehalt steht der Leitung nicht zu. In einem solchen Fall ist sie darauf angewiesen, das Kirchengenicht anzurufen. Viele Mitarbeitervertretungen berichten aber, dass der Fortbildungsanspruch in der Praxis oft sehr schwer umzusetzen ist und die kirchlichen Arbeitgeber trotz anderer Rechtslage die »Genehmigung« einer Fortbildung ablehnen.

§ 19 MVG.EKD

[...]

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubes bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

Ebenso wie im BetrVG und im MVG.EKD gibt die MAVO den Mitgliedern der MAV einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Schulungen. Dieser Anspruch ist auf lediglich drei Wochen pro Amtsperiode beschränkt.

§ 16 MAVO

Schulung der Mitarbeitervertretung

(1) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der (Erz-) Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen.

[...]

§ 16 MAVO ist formal § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG nachgebildet, unterscheidet sich aber grundlegend davon. Wie im evangelischen Bereich auch gibt es hier nur einen Anspruch auf Freistellung für Schulungen und nicht zwei nebeneinanderstehende Ansprüche.

Voraussetzung ist auch hier, dass die vermittelten Kenntnisse für die MAV-Tätigkeit erforderlich sind. Hinzukommen muss aber die Anerkennung der Schulungsveranstaltung durch die (Erz-)Diözese oder deren Diözesan-Caritasverband. Damit hat die Arbeitgeberseite maßgeblichen Einfluss darauf, an welchen Schulungsveranstaltungen die Mitarbeitervertreter*innen teilnehmen können. Veranstalter von Schulungen,

z.B. Gewerkschaften, die der Kirche nicht genehm sind, erhalten ebenso wie unliebsame Themen keine diözesane Genehmigung. Diese Zensurvorschrift ist weder ein Ausdruck von »vertrauensvoller Zusammenarbeit« noch wird sie dem Grundsatz der Gegnerunabhängigkeit gerecht. Auch hier zeigt sich, dass die katholische Kirche eine hierarchisch gegliederte und gegenüber den eigenen Beschäftigten paternalistische Institution ist – nicht nur in theologischen Fragen, sondern auch im Hinblick auf ihre karitativen Tätigkeiten.

Die Bestimmung des § 16 Abs. 1 S. 1 MAVO gibt dem einzelnen Mitglied keinen individuellen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, sondern begründet einen Kollektivanspruch der MAV. Das bedeutet, dass die MAV einen Beschluss darüber fassen muss, welches ihrer Mitglieder zu welchem Zeitpunkt und zu welcher Veranstaltung fährt.

Erforderlich sind die zu vermittelnden Kenntnisse, wenn sie einen unmittelbaren Bezug zur Situation in der Einrichtung aufweisen und das betreffende Mitglied der MAV ohne diese Kenntnisse seine derzeitigen oder demnächst anfallenden MAV-Aufgaben nicht sachgerecht ausüben könnte. Thematisch muss die Veranstaltung daher einen Bezug zur gesetzlichen Tätigkeit der MAV im Sinne der MAVO aufweisen und sie muss jeweils die Eigenart des kirchlichen Dienstes berücksichtigen. Hierzu zählen

insbesondere Grundkenntnisse über die MAVO und die Arbeitsvertragsgrundlagen, aber auch Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht.

Fazit

Der Anspruch auf Fortbildung für die Mitarbeitervertretungen ist im MVG.EKD und in der MAVO wesentlich schlechter geregelt als im BetrVG. Insbesondere die MAVO gibt der Kirchenleitung Instrumente in die Hand, Fortbildungsmaßnahmen zu zensieren. Eine wirksame Interessenvertretungsarbeit hat eine gute Wissensgrundlage als Voraussetzung. Nur wer seine Aufgaben, Rechte und Handlungsmöglichkeiten kennt, kann als MAV auch aktiv und nachhaltig Arbeitsbedingungen verbessern. Das ist der Zweck von Seminaren und anderen Qualifizierungen. Es wäre sachgerecht, die Ansprüche von MAVen analog der von Betriebsräten zu gestalten, ohne sinnlose Beschränkungen. Es gibt neben Grundlagenvermittlung eine Vielzahl differenzierte, komplexe Themen, denen sich eine Mitarbeitervertretung, ebenso wie ein Betriebsrat oder Personalrat widmen muss. Demzufolge ist die Voraussetzung der Vermittlung erforderlicher Kenntnisse sachgerecht, eine Begrenzung auf einen Umfang hingegen nicht.

Beteiligung bei Einstellung und Eingruppierung

Die Beteiligungsrechte von Betriebsrat und evangelischen und katholischen Mitarbeitervertretungen in Bezug auf Einstellungen und Eingruppierung sind strukturell ähnlich, inhaltlich ergeben sich jedoch einige gravierende Unterschiede.

Unter einer Einstellung ist zunächst die Eingliederung in die betriebliche Organisation zu verstehen, aufgrund derer die Betriebszwecken mit erfüllt werden sollen. Auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt es dazu nicht an. Deshalb führt auch die Beschäftigung von Leiharbeiter*innen zu einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung.

Nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD liegt darüber hinaus eine Einstellung auch dann vor, wenn eine Person tätig wird, um den kirchlichen Auftrag der Einrichtung zu erfüllen. Dies gilt auch dann, wenn eine Eingliederung in die betriebliche Organisation durch Unterstellung unter das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht vorliegt.

Von der Einstellung zu unterscheiden ist der Akt der Eingruppierung. Beide Maßnahmen fallen häufig zusammen, stellen aber zwei voneinander getrennte Vorgänge dar.

Eingruppierung ist die Einstufung in ein abstraktes betriebliches oder tarifvertragliches Vergütungsschema. Sie kann erfolgen bei oder nach der Einstellung eines/einer Mitarbeiter*in, bei Übertragung einer anderen Tätigkeit oder aus Anlass der Änderung des Eingruppierungsschemas.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen und Eingruppierungen ergibt sich aus § 99 BetrVG. Voraussetzung für das Beteiligungsrecht ist, dass im Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind. Abzustellen ist dabei nicht auf den Zeitpunkt, in dem die Maßnahme beantragt wird, sondern darauf, ob regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer*innen im Betrieb beschäftigt sind. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, binnen einer Woche der Einstellung zuzustimmen oder die Zustimmung zu verweigern.

Auch Mitarbeitervertretungen haben bei Einstellungen und Eingruppierungen ein Mitbestimmungsrecht. Dieses ergibt sich für den evangelischen Bereich aus § 42 lit. a MVG.EKD. Sie hat hierzu 14 Tage Zeit.

Im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche ist ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht normiert, in § 34 Abs. 1

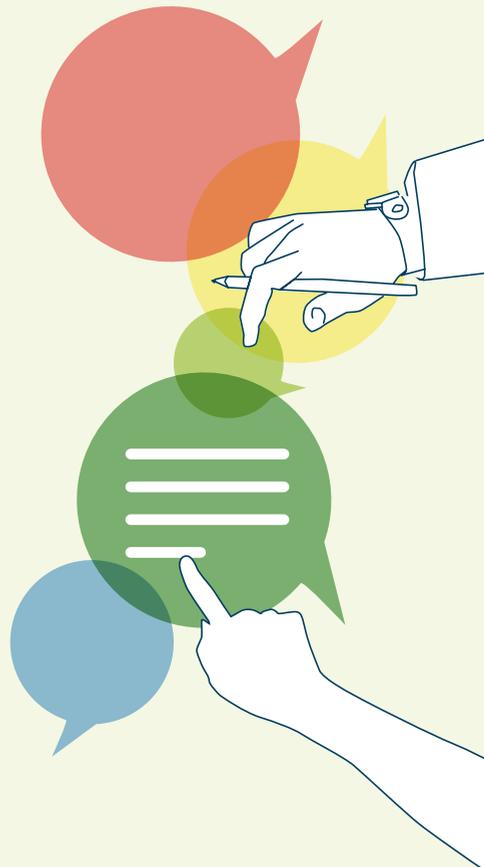
MAVO in Bezug auf die Einstellung und in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO in Bezug auf die Eingruppierung.

In allen Regelungsbereichen, also BetrVG, MAVO und MVG.EKD ist das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung dadurch eingeschränkt, dass die Zustimmung nur aus im Gesetz genannten Gründen verweigert werden darf. Als Verweigerungsgrund kommt vor allem ein Rechtsverstoß in Betracht.

Begründet wird dies damit, dass die Personalhoheit, insbesondere das Recht zur Personalauswahl als entscheidendes Element der unternehmerischen Freiheit angesehen wird. Einzuräumen ist immerhin, dass mit der personellen Zusammensetzung eines Betriebes dessen fachliche, aber auch soziale und kulturelle Zusammensetzung bestimmt wird. Das Beteiligungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen in personellen Angelegenheiten ist daher im Wesentlichen darauf beschränkt, für Verfahrensgerechtigkeit und Gleichbehandlung zu sorgen. Dazu können insbesondere Personalauswahlrichtlinien ebenso wie die Verpflichtung beitragen, Stellen intern auszuschreiben, so dass sich Betriebsangehörige bewerben können. Das BetrVG sieht daher vor, dass der Betriebsrat jederzeit die interne Ausschreibung von Stellen verlangen kann – auch in Tendenzbetrieben. Dieses Recht steht Mitarbeitervertretungen nicht zu.

➔ Fazit

Bei Einstellungen und Eingruppierungen sind die Beteiligungsrechte weitgehend identisch ausgestaltet. Das Recht des Betriebsrates, Auswahlrichtlinien mitzubestimmen und interne Stellenausschreibungen zu verlangen, trägt zu größerer Transparenz hinsichtlich der Personalauswahl bei und stärkt zudem die Rechte der schon im Betrieb Beschäftigten.



Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeit

Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Verleiher bei ihm eingestellte Arbeitnehmer*innen (Leiharbeitnehmer*innen) einem Entleiher zur Verfügung stellt. Die Leiharbeitnehmer*innen haben lediglich mit dem Verleiher einen Vertrag geschlossen, aus dem sie verpflichtet sind, ihre Arbeitskraft dem von dem Verleiher bestimmten Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Erfolgt der Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen gewerblich, unterliegt diese dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und bedarf der Genehmigung.

Keiner besonderen Regelung unterliegt die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Diese liegt vor, wenn der ausgeliehene Arbeitnehmer*innen im Betrieb des Verleihers angestellt wird, dort regelmäßig seine vertragliche Arbeitsleistung erbringt und nur ausnahmsweise von seinem Arbeitgeber an einen Dritten verliehen wird, um dort nach dessen Weisungen seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Soweit Leiharbeitnehmer*innen in einem Betrieb im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes eingesetzt werden sollen, ist dies mitbestimmungspflichtig gem. § 99 BetrVG. Dies ergibt sich aus § 14 Abs. 3 AÜG, der die Beteiligung des

Betriebsrates ausdrücklich festlegt. Allerdings wurde allgemein auch schon vor Inkrafttreten des AÜG die Anwendbarkeit des § 99 BetrVG bejaht, so dass auch bei der nicht-gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

In diesem Zusammenhang taucht stets die Frage auf, ob der/die betroffene ausgeliehene Arbeitnehmer*in als Arbeitnehmer*in im Sinne des § 5 BetrVG im Entleihbetrieb angesehen werden kann. Der Arbeitnehmer*innenstatus im Sinne des § 5 BetrVG wird maßgeblich durch die Betriebszugehörigkeit und diese wiederum durch den tatsächlichen Vorgang der Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG begründet. Es ist also darauf abzustellen, ob eine Person ungeachtet ihres Rechtsstatus im Übrigen in den Entleihbetrieb eingegliedert wird. Die Eingliederung setzt die Zuweisung eines Arbeitsbereichs innerhalb der Arbeitsorganisation des Entleihers und die Ausübung des Direktionsrechts durch diesen voraus. Es kommt bei Leiharbeitnehmer*innen zwangsläufig zu einer Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen in Bezug auf die Vertrags- und Beschäftigungskomponenten. Der Entleiher bestimmt Ort, Zeit und Art und Weise der Arbeit. Im Ergebnis sind Leiharbeitnehmer*innen daher Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 5 BetrVG.

Leiharbeitnehmer*innen im Bereich des BetrVG sind auch aktiv wahlberechtigt, § 7 Satz 2 BetrVG. Ebenso in der katholischen MAVO gemäß § 7 Abs. 2a MAVO.

Im Anwendungsbereich des MVG.EKD ist die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer*innen mitbestimmungspflichtig gem. § 42 a MVG.EKD, da hierin eine Einstellung zu sehen ist. Auch hier stellt sich die Frage, ob Leiharbeitnehmer*innen Mitarbeiter*innen im Sinne des MVG.EKD sind. Nach § 2 Abs. 3 MVG.EKD gelten Personen, die auf Grund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, als Mitarbeiter*innen im Sinne des MVG.EKD. In der arbeitsrechtlichen Literatur taucht der Begriff »Gestellungsvertrag« kaum auf. Eine gesetzliche Definition gibt es nicht. In der Praxis ist damit einerseits die Tätigkeit von Angehörigen von Lebensgemeinschaften (Ordensschwestern und Diakonissen), z.B. in einem Krankenhaus oder Altersheim, gemeint. Aber auch die in einem Arbeitsverhältnis mit den Schwesternschaften vom Roten Kreuz stehenden Pflegekräfte werden im Rahmen von Gestellungsverträgen ausgeliehen. Man wird Leiharbeit und die Gestellung von Arbeitskräften als Synonym ansehen müssen. Gleichwohl ist die Frage des Mitarbeiter*innenstatus von Leiharbeitnehmer*innen weiterhin umstritten. Das Kirchengericht der EKD hat 2006 entschieden, dass Leiharbeitnehmer*innen, wenn sie dauerhaft die in der Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmer*innen ersetzen sollen, der Dienstgemeinschaft ebenso zugeordnet

sind wie die Stammebelegschaft. Die fehlende arbeitsvertragliche Bindung zum Entleiher stehe dem nicht entgegen, was auch die ausdrückliche Einbeziehung von Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, in die kirchliche Dienstgemeinschaft zeige. Im Ergebnis sind daher auch im evangelischen Bereich zumindest die Leiharbeitnehmer*innen, die dauerhaft eingesetzt werden sollen, als Mitarbeiter*innen im Sinne des MVG anzusehen.

Im Bereich der MAVO gelten als Mitarbeiter*innen nur die von § 3 Abs. 1 MAVO erfassten Personen. Danach sind Mitarbeiter*innen eines anderen Dienst- bzw. Arbeitgebers, die nach AÜG zur Arbeitsleistung überlassen wurden, keine Mitarbeiter*innen im Sinne der MAVO. Nach dem Wortlaut der Vorschrift sind sie auch nicht Mitarbeiter*innen im Sinne der Grundordnung und damit nicht Teil der so genannten Dienstgemeinschaft. Die Grundordnung stellt lediglich auf Arbeitsverhältnisse mit kirchlichen Rechtsträgern ab, nicht aber auf Leiharbeitsverhältnisse. Die Vorschriften der Grundordnung zur Einstellung und zu Loyalitätsobliegenheiten finden daher keine Anwendung auf Leiharbeitnehmer*innen. Die MAVO sieht Leiharbeitnehmer*innen in kirchlichen Einrichtungen nicht als Mitwirkende an der Sendung der Kirche. Es fehlt die Teilhabe an der religiösen Grundlage und Zielsetzung, so dass eine Basis für die aktive Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden

Angelegenheiten beim kirchlichen Dienstgeber nicht vorhanden ist.

Leiharbeitnehmer*innen nehmen im Verleihbetrieb an den Rechten teil, die durch das BetrVG geregelt sind. Unter Berücksichtigung der Vorschrift des § 118 Abs. 2 BetrVG, nach der das BetrVG im kirchlichen Bereich keine Anwendung findet, gilt die Verweisung des § 14 Abs. 2 S. 3 und Abs. 3 AÜG auf die Vorschriften der §§ 81, 82 Abs. 1 und §§ 84 bis 86 und § 99 BetrVG für die katholischen Entleiheinrichtungen in Bezug auf die dort beschäftigten Leiharbeitnehmer*innen nicht. Im Übrigen gilt das AÜG aber auch im katholischen Bereich, allein schon wegen der darin geregelten Rechte und Pflichten des Entleihbetriebs. Der katholische Entleiher hat – wie jeder Entleiher gemäß AÜG – im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber Leiharbeitnehmer*innen bestimmte Dinge zu beachten. Er muss sie z.B. über seine Aufgabe und Verantwortung in der Dienststelle informieren. Umgekehrt wird er es auch Leiharbeitnehmer*innen nicht verwehren können, sich bei Problemen an die Mitarbeitervertretung zu wenden und diese um Rat zu fragen.

Die MAVO wurde in § 34 Abs. 1 MAVO wie folgt neu gefasst:

Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den

dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 Satz 2). [...]

 **Fazit**

Nicht zuletzt aufgrund der Ausweitung von Leiharbeit im weltlichen Bereich lässt das Betriebsverfassungsgesetz Leiharbeitnehmer*innen an der Wahl zum Betriebsrat teilnehmen; wählbar sind sie allerdings nicht. Und die Größe des Betriebsrates wird unter Einbeziehung der Zahl der Leiharbeitnehmer*innen bestimmt.

Das evangelische Mitarbeitervertretungsrecht trifft hinsichtlich der Beschäftigung von Leiharbeitnehmer*innen keine Regelungen. Allerdings hat der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer*innen Zwecke der Ersetzung der Stammebelegschaft für mit dem Leitbild der so genannten Dienstgemeinschaft nicht vereinbar erklärt. Dies hat zu einer Abnahme von Leiharbeit geführt. Sie ist teilweise ersetzt worden durch die vollständige Ausgliederung von Funktionen, die nun nicht mehr vom Arbeitgeber/Unternehmen selbst gesteuert werden müssen.

Beteiligung bei Versetzungen

Im BetrVG, als auch den beiden kirchlichen Gesetzen ist eine eingeschränkte Mitbestimmung vorgesehen, soweit es um die Versetzung von Mitarbeiter*innen geht. Jedoch unterscheidet sich der Versetzungsbegriff des BetrVG von demjenigen des MVG und der MAVO.

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG liegt eine Versetzung schon in der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches vor, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Der Begriff des Arbeitsbereichs wird in § 81 BetrVG umschrieben durch Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Unter Arbeitsbereich ist daher der konkrete Arbeitsplatz und seine Beziehung zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht zu verstehen. Ändert sich hieran etwas, liegt eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor.

Diese liegt aber auch vor, wenn eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände erfolgt. Hierunter sind zum einen Ort, Art und Weise, zum anderen die materiellen Arbeitsbedingungen zu verstehen. Eine Änderung

ist dann erheblich, wenn die zu ändernden Umstände das Gesamtbild der Tätigkeit prägen.

Im Bereich des MVG.EKD ist eine Versetzung nur dann mitbestimmungspflichtig, wenn der/die betroffene Mitarbeiter*in zu einer anderen Dienststelle versetzt wird, § 42 lit. g, oder innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel umgesetzt wird, § 42 lit. f. Eine Änderung des Arbeitsbereichs oder der Arbeitsumstände kann also nur dann zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme führen, wenn ein Ortswechsel damit verbunden ist, also ein Einsatz in einer anderen Stadt oder Gemeinde. Eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände kann folglich mitbestimmungsfrei erfolgen. Etwas anderes gilt in diesem Zusammenhang nur, wenn damit auch die Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit für mehr als drei Monate verbunden ist. Dann folgt hieraus das Mitbestimmungsrecht gemäß § 42 lit. d. Im Vergleich zum BetrVG hat die Mitarbeitervertretung erheblich weniger Einflussmöglichkeiten auf einzelne Änderungen der Arbeitsbedingungen.

Auch im Bereich der MAVO ist eine Versetzung nur mitbestimmungspflichtig, wenn der/die betroffene Mitarbeiter*in zu einer

anderen Dienststelle oder Einrichtung umgesetzt wird, § 35 Nr. 5 MAVO. Bei der Umsetzung innerhalb einer Einrichtung besteht ebenfalls kein Mitbestimmungsrecht, es sei denn, sie ist mit der Übertragung einer dauerhaft höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit verbunden, § 35 Nr. 4 MAVO. Auch im Bereich der MAVO hat die MAV nur beschränkt Einflussmöglichkeiten auf Versetzungen.

➔ Fazit

Betriebsräte haben in Bezug auf Versetzungen weitergehende Mitbestimmungsrechte, als die MAV. Andersherum formuliert: Die Flexibilität ist für kirchliche Arbeitgeber höher, Personal ohne allzu »hinderliche«

Mitbestimmung einzusetzen. Mit einer Versetzung können u.U. erhebliche persönliche Folgen für den/die betroffene Beschäftigte*in verbunden sein, was z.B. Mehrkosten für Arbeitswege, Zusatzkosten wegen der Erreichbarkeit der Arbeitsstelle, Vereinbarkeit von Familie/Leben u.a. Bedingungen betrifft. Es wäre also geboten, dass eine wirksame Mitbestimmung durch die Interessenvertretung vor der Umsetzung einer solchen Maßnahme abgesichert ist. Die Kirchen sind als Gesetzgeber und gleichzeitig aus ihrer gesellschaftlichen Rolle heraus in der sozialen Pflicht, derartige Fragen aus Sicht der möglichen betroffenen Beschäftigten zu regeln und nicht hinter den Standard im BetrVG zurückzufallen.



Beteiligung bei Kündigungen

Die Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen unterscheidet sich grundlegend von der Beteiligung der Mitarbeitervertretung im evangelischen Bereich einerseits und im katholischen Bereich andererseits.

Bevor die Unterschiede der jeweiligen Beteiligungsrechte betrachtet werden, stellt sich die Frage, warum es überhaupt eines Kündigungsschutzes bedarf und warum dieser sowohl auf kollektivrechtlicher als auch auf individualrechtlicher Ebene Niederschlag gefunden hat.

Der Kündigungsschutz ist durch die gegensätzlichen Interessen der Arbeitsvertragsparteien geprägt. Die Arbeitnehmer*innen möchten ihren Arbeitsplatz nicht verlieren. Der Arbeitsplatz stellt die Existenzgrundlage dar, insbesondere in Zeiten großer Arbeitslosigkeit. Der Arbeitgeber auf der anderen Seite verfolgt unternehmerische Ziele und lässt sich nur ungern durch Vorschriften einschränken, die zwar dem Arbeitnehmer*innenschutz dienen, ihn aber in der Verfolgung seiner Ziele hindern.

Das Grundgesetz schützt die Arbeitnehmer*inneninteressen durch das Sozialstaatsgebot, Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG. Die Arbeitgeberinteressen werden

geschützt sowohl durch das Grundrecht der Berufsfreiheit, Art. 12 GG, als auch durch den Schutz des Eigentums, Art. 14 GG.

Das Kündigungsschutzrecht dient vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer*innen. Die Kündigung ist die einschneidendste Maßnahme im Arbeitsverhältnis. Sie beraubt die Arbeitnehmer*innen ihrer Existenzgrundlage. Um zu gewährleisten, dass die Kündigung wirklich ultima ratio ist, gibt es sowohl auf kollektiver, als auch auf individualrechtlicher Ebene Schutzvorschriften.

Im Anwendungsbereich des BetrVG ist der Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung zu hören, § 102 BetrVG. Gemeint ist hier jede Form der Kündigung. Der Widerspruch des Betriebsrates hindert den Arbeitgeber allerdings nicht, die Kündigung auszusprechen. Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung ist mithin nicht die Zustimmung des Betriebsrates, sondern lediglich dessen ordnungsgemäße Anhörung.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates erlangt wegen der Verknüpfung mit den individualrechtlichen Wirkungen der Kündigung Bedeutung. Eine Kündigung, die ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochen wird, ist unwirksam und kann von den be-

troffenen Arbeitnehmer*innen erfolgreich vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden. Wird der Betriebsrat zwar angehört, widerspricht er der Kündigung aber wirksam nach § 102 Abs. 3 BetrVG, so löst dies den (kollektivrechtlich bedingten) Anspruch des/der betroffenen Arbeitnehmer*in aus, während des Kündigungsschutzprozesses vorläufig weiterbeschäftigt zu werden.

§ 102 BetrVG

Mitbestimmung bei Kündigungen

[...] (3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. [...]

Wegen der Einschränkung des Widerspruchsrechtes des Betriebsrates kommt der kollektivrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch nur bei betriebsbedingten Kündigungen zum Tragen. Voraussetzung für den Weiterbeschäftigungsanspruch ist die rechtzeitige Klagerhebung durch den/die Arbeitnehmer*in.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch besteht auch nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens und zwar zu unveränderten Arbeitsbedingungen. Der Weiterbeschäftigungsanspruch während des Prozesses ist auch unabhängig davon, ob die Kündigung wirksam oder unwirksam ist. Sinn und Zweck dieses Weiterbeschäftigungsanspruchs ist es, den betroffenen Arbeitnehmer*innen bei Obsiegen die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Bei der bei Kündigungsschutzverfahren üblichen langen Verfahrensdauer könnte die Nicht-Beschäftigung zu einem faktischen Ausschluss aus dem Arbeitsverhältnis führen. Je länger betroffene Arbeitnehmer*innen nicht mehr im Betrieb tätig sind, desto schwieriger wird eine Rückkehr an den Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber wird für Vertretungskräfte sorgen und je nach Branche können sich in der Zeit der Abwesenheit die Arbeitsbedingungen so sehr geändert haben, dass eine Rückkehr ausgeschlossen ist.

Im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gibt es einen solchen Weiterbeschäftigungsanspruch nicht. Für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen wird unterschieden zwischen der außerordentlichen Kündigung einerseits und der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit andererseits. In Bezug auf die außerordentliche Kündigung und die ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit steht der Mitarbeitervertretung gemäß § 46 lit. b und c MVG.EKD lediglich ein Mitberatungsrecht zu. Das heißt, die Mitarbeitervertretung muss vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung wie im Bereich des BetrVG lediglich angehört werden. Eine verweigerter Zustimmung kann die Kündigung auch hier nicht verhindern. Der Arbeitgeber muss seine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich begründen, § 45 Abs. 1 MVG.EKD.

Will der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit aussprechen, so hat die Mitarbeitervertretung gemäß § 42 lit. b MVG.EKD nicht nur ein Anhörungs- oder Mitberatungsrecht, sondern sogar ein Mitbestimmungsrecht. Eine ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Mitarbeitervertretung kann jedoch nur aus den in § 41 Abs. 2 MVG.EKD genannten Gründen die Zustimmung verweigern:

§ 41 MVG.EKD

Eingeschränkte Mitbestimmung

[...] (2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

Im Ergebnis kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung dann verweigern, wenn die Kündigung gegen zu beachtendes Recht verstößt. Insbesondere ist eine Kündigung vor allem daraufhin zu überprüfen, ob sie gem. § 1 Abs. 1 und 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Damit wird die Prüfung der sozialen Rechtfertigung, wie sie vom Arbeitsgericht aufgrund der Kündigungsschutzklage vorzunehmen ist, bereits in das Mitbestimmungsverfahren einbezogen. Die soziale Rechtfertigung wird zweimal geprüft.

Wird die Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung verweigert oder kommt es im Rahmen der von der Mitarbeitervertretung beantragten mündlichen Erörterung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht zu einer Einigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nicht aussprechen, denn die Durchführung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme ist ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung unwirksam, § 38 Abs. 1 MVG.EKD. Will

der Arbeitgeber an der Kündigung festhalten, so muss er vor deren Ausspruch beim Kirchengericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen. Wirksam ausgesprochen werden kann die Kündigung erst dann, wenn das Kirchengericht die Zustimmung ersetzt hat. Die Mitarbeitervertretung kann daher bei ordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit durch ihr Verhalten das Verfahren maßgeblich mitbestimmen.

Gleichwohl stellt sich die Frage, ob das stärker ausgeprägte Beteiligungsrecht im Mitarbeitervertretungsgesetz ein Äquivalent zum betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch darstellen kann. Eine »gemütliche« Mitwirkung der Mitarbeitervertretung im Beteiligungsverfahren kann sicherlich dazu führen, dass die Kündigung nicht zum nächstmöglichen Termin ausgesprochen werden kann und sich verzögert. So kann die Zustimmungsverweigerung bzw. Nichteinigung im Rahmen der mündlichen Erörterung zu einem erhöhten Lohnkostenrisiko des Arbeitgebers führen. Ist die Kündigung aber ausgesprochen und läuft die Kündigungsfrist vor Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens ab, wird es für die betroffenen Arbeitnehmer*innen ohne Weiterbeschäftigung schwierig, nach Obsiegen wieder an den alten Arbeitsplatz zurück zu kehren.

Im Anwendungsbereich der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung hat die

Mitarbeitervertretung lediglich ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht, § 30 MAVO bei ordentlichen, § 31 MAVO bei außerordentlichen Kündigungen. Der Mitarbeitervertretung ist die Kündigungsabsicht mitzuteilen, bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit sind ihr auch die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Die Einwendungen, die die Mitarbeitervertretung hat, sind dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen, bei ordentlichen Kündigungen beträgt die Frist hierfür eine Woche, bei außerordentlichen drei Tage. Erhebt die Mitarbeitervertretung keine Einwände, gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. Bei Einwendungen soll mit dem Ziel der Verständigung eine Beratung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung stattfinden. Der Dienstgeber kann auch hier wie im Anwendungsbereich des BetrVG die Kündigung trotz der Einwendungen aussprechen. Er soll den betroffenen Arbeitnehmer*innen aber die Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuleiten. Einen Weiterbeschäftigungsanspruch wie im BetrVG sieht die MAVO ebenfalls nicht vor.

Wie wichtig die vorläufige Weiterbeschäftigung des/der gekündigten Arbeitnehmer*in während des laufenden Kündigungsschutzprozesses ist, zeigt der Umstand, dass das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahre 1985 den betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch ergänzt hat um einen individualrechtlichen Wei-

terbeschäftigungsanspruch. Danach kann ein/eine gekündigte*r Arbeitnehmer*in vor rechtskräftigem Abschluss seines/ihres Kündigungsschutzprozesses die Weiterbeschäftigung verlangen, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist. Das ist vor allem dann der Fall, wenn das Arbeitsgericht ersten Instanz der Kündigungsschutzklage stattgegeben hat.

Der individualrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch kann den kollektivrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch nur ergänzen, nicht aber ersetzen. Denn in den meisten Fällen ergeht eine erste arbeitsgerichtliche Entscheidung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist. Der/die gekündigte Arbeitnehmer*in scheidet zunächst aus dem Betrieb aus und muss den individualrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch im Zweifel in einem wochen- und monatelangen Vollstreckungsverfahren durchsetzen. Der kollektivrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch sichert hingegen den kontinuierlichen Verbleib im Betrieb bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses. Insoweit bleiben MVG.EKD und MAVO weit hinter dem BetrVG zurück.

Fazit

Während das Betriebsverfassungsgesetz und MAVO bei Kündigungen jeweils nur ein qualifiziertes Anhörungsrecht vorsehen, hat die Mitarbeitervertretung nach § 42 lit. b MVG.EKD ein Mitbestimmungsrecht. Das hat zur Folge, dass eine ohne Zustimmung

der Mitarbeitervertretung oder Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchengengericht ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Die Mitarbeitervertretung hat gemäß § 41 Abs. 2 MVG.EKD das Recht, die Kündigung unter allen infrage kommenden rechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen. Im Rahmen der von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Verweigerungsgründe hat auch das Kirchengengericht bei seiner Entscheidung über die Ersetzung der Zustimmung eine derart umfassende Prüfung vorzunehmen. Das wird in der Regel dazu, dass eine sozial nicht gerechtfertigte Kündigung gar nicht erst ausgesprochen wird.

Eine derart umfassende Prüfung steht dem Betriebsrat nicht zu. Allerdings führt seine Zustimmungsverweigerung bei betriebsbedingten Kündigungen dazu, dass der/die betroffene Arbeitnehmer*in auch nach Ablauf der Kündigungsfrist seine/ihre weitere Beschäftigung im Betrieb verlangen kann, solange über seine Kündigungsschutzklage noch nicht rechtskräftig entschieden ist. Damit kann sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber nicht Fakten schafft, die eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ausschließen. Die Beteiligung der katholischen Mitarbeitervertretung hat nur insofern praktische Auswirkungen, dass der Arbeitgeber im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess nur diejenigen Sachverhalte anführen kann, die Gegenstand der Anhörung der Mitarbeitervertretung waren.

Die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs im Falle einer betriebsbedingten Kündigung hat dadurch deutlich abgenommen, dass das Bundesarbeitsgericht einen gekündig-

ten Arbeitnehmer*in einen Weiterbeschäftigungsanspruch zugesprochen hat für den Fall, dass das Arbeitsgericht in erster Instanz seiner/ihrer Klage stattgegeben hat.



Interessenvertretung bei neuen Unternehmensstrukturen

Wie in der privaten Wirtschaft entstehen auch in kirchlichen Zusammenhängen immer komplexere Unternehmensstrukturen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: mal werden Betriebsteile zum Zwecke der Tarifflicht ausgegliedert, mal werden risikoträchtige Geschäftsbereiche abgespalten, mal werden konkurrierende oder das Geschäftsfeld ergänzende Unternehmen aufgekauft oder auf andere Weise übernommen. So entstehen Unternehmensgebilde, die sich aus einer Vielzahl von (rechtlich) selbständigen Unternehmen zusammensetzen, aber unter einer einheitlichen Leitung und Lenkung stehen. Dann stellt sich die Frage, wie die betriebliche Interessenvertretung so abgebildet werden kann, dass sie als handlungsfähiges Gegenüber zu den wirklichen Entscheidungsträgern agieren kann.

Die Bildung von Betriebsräten orientiert sich an tatsächlichen Strukturen, in dem sie jeweils für einen Betrieb zu bilden sind. Unter Betrieb ist eine organisatorische Einheit unter einer einheitlichen Leitung und Lenkung zu verstehen, die einen einheitlichen Betriebszweck verfolgt. Deshalb ist auch für einen so genannten Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen ein einheitlicher Betriebsrat zu bilden.

Anknüpfungspunkt für die Bildung einer Mitarbeitervertretung ist der Begriff der Dienststelle. Die Dienststelle ist identisch mit dem jeweiligen Rechtsträger. Im kirchlichen Bereich ist deshalb für einen Gemeinschaftsbetrieb für jeden beteiligten Rechtsträger eine eigene Mitarbeitervertretung zu bilden. Dies hat eine sachlich nicht gerechtfertigte Spaltung und Schwächung der betrieblichen Interessenvertretung zur Folge.

Bestehen in einem Unternehmen (=einem Rechtsträger) mehrere Betriebsräte oder Mitarbeitervertretungen, so sind Gesamtbetriebsräte zu bilden oder können Gesamtmitarbeitervertretungen gebildet werden.

Gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG ist ein solcher Gesamtbetriebsrat in jedem Fall zu bilden. Im evangelischen Bereich setzt die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung voraus, dass die Mehrheit der beteiligten Mitarbeitervertretungen dies beantragt, § 6 Abs. 1 MVG.EKD. Die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ist in § 24 Abs. 1 MAVO geregelt. Danach müssen sich entweder mindestens zwei Drittel der Mitarbeitervertretungen dafür aussprechen oder die befürwortenden Mitarbeitervertretungen müssen mindestens die Hälfte aller Wahlberechtigten vertreten.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch über die Grenzen eines Unternehmens bzw. eines Rechtsträgers hinweg eine betriebliche Interessenvertretung gebildet werden. So kann nach § 54 BetrVG in einem Unterordnungskonzern im Sinne von § 18 Abs. 1 Aktiengesetz ein Konzernbetriebsrat gebildet werden. Erforderlich ist die Zustimmung von so vielen Betriebsräten, dass damit mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer*innen vertreten sind. Damit ist die Bildung von Konzernbetriebsräten in Konzernen möglich, in denen einzelne Unternehmen von anderen beherrschenden Unternehmen abhängig sind, z.B. in so genannten Holdingstrukturen.

Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für Angelegenheiten, die den ganzen Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen. Er ist darüber hinaus zuständig für Betriebe, in denen kein Betriebsrat besteht. Und schließlich kann der Gesamtbetriebsrat Aufgaben und Befugnisse auf den Konzernbetriebsrat übertragen, § 58 BetrVG.

Das evangelische MVG.EKD sieht die fakultative Bildung einer »Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund« vor, § 6a MVG.EKD. Im Dienststellenverbund sind diakonische Einrichtungen verbunden, wenn sie unter einer im wesentlichen einheitlichen Leitung und Lenkung stehen. Damit sind ebenfalls die Voraussetzungen des § 18 AktG umschrieben. Nach der

Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs ist die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund ebenfalls nur in einem Unterordnungskonzern möglich.

Eine solche Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund ist zu bilden, wenn die Mehrheit der beteiligten (Gesamt-)Mitarbeitervertretungen dies begehrt. Sie ist zuständig für Angelegenheiten, die Mitarbeiter*innen mehrerer Unternehmen betreffen. Eine solche konzernbezogene Interessenvertretung ist nach der katholischen MAVO ebenfalls vorgesehen. Gemäß § 24 Abs. 2 MAVO für mehrere Rechtsträger eine »erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung« gebildet werden. Die Voraussetzungen zu ihrer Bildung sind weitgehend analog zur Gesamt-MAV gemäß § 24 (1). Entscheidend ist eine einheitliche und herrschende Leitung der betroffenen Mitarbeitervertretungen vorhanden sein.

Das MVG.EKD sieht noch eine besondere Form der rechtsträgerübergreifenden Interessenvertretung vor. Gemäß § 5 Abs. 2 MVG.EKD kann für mehrere Rechtsträger eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. Diese wird nicht zusätzlich wie eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet, sondern tritt an die Stelle der sonst für jeden Rechtsträger zu bildenden Mitarbeitervertretungen. Damit könnte auch das Problem der Vertretung im Gemeinschaftsbetrieb gelöst werden.

Problematisch ist die Arbeitgeberpraxis, dass sich kirchliche Unternehmen zunehmend auch Tochterunternehmen bedienen, die rein weltlichen Charakter haben und deshalb dem BetrVG unterliegen. Dies sind einerseits die Servicegesellschaften. Durch diese werden überwiegend hauswirtschaftliche, logistische oder technische Dienstleistungen erbracht. Die Ausgründung erfolgt zum Zwecke der Tarifflicht. Zum anderen sind es Tochtergesellschaften, deren Betriebszweck das Verleihen von Arbeitnehmer*innen an die Muttergesellschaft (und andere) ist. Auch diese Konstruktion dient der Tarifflicht. Obwohl zwischen Muttergesellschaft und Tochterunternehmen in funktionaler und personeller Hinsicht eine vollständige Verzahnung vorliegt, kommt die Bildung einer einheitlichen betrieblichen Interessenvertretung nicht in Betracht. In den Tochter- und Servicegesellschaften ist nicht mehr das MVG.EKD oder die MAVO anzuwenden, sondern das BetrVG. Die Belegschaft oder, nach kirchlichem Sprachgebrauch, die so genannte Dienstgemeinschaft wird in mehrere Teile aufgespalten. Eine einheitliche Interessenvertretung wie bei einem Gesamtbetriebsrat oder einem Konzernbetriebsrat ist in solchen weltlich-kirchlich gemischten Konzernen nicht möglich, da eine Verschränkung von kirchlichen und weltlichen Rechtsgrundlagen bzgl. der kollektiven Mitbestimmung ausgeschlossen ist.

Fazit

Unternehmenskonzentrationen, Fusionen und Konzernbildungen unter diakonischem und karitativem Dach finden ständig statt. Damit gehen zentrale Leitungs- und Entscheidungsstrukturen einher, die ein adäquates Gegenüber von Seiten der Beschäftigten erfordern. Die Bildung von Konzerninteressenvertretungen durch MAVen ist deshalb notwendig und muss ausgebaut werden, um vernetzt und solidarisch die Interessen aller Beschäftigten im jeweiligen Konzern vertreten zu können. Zwar werden die meisten Regelungen weiterhin auf örtlicher Ebene zu treffen sein. Die Konzerninteressenvertretung ist dann zuständig, wenn Angelegenheiten nicht nur mehrere Unternehmen berühren, sondern dieser Angelegenheit auch nicht dezentral geregelt werden kann. Nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Digitalisierung in der Sozialwirtschaft werden zunehmend Angelegenheiten konzernweit zu regeln sein. Daneben bleiben die Vernetzung, die Vorbereitung von Musterregelungen und die Abstimmung von gemeinsamen Vorgehensweisen unter den beteiligten MAVen enorme Vorteile, um die Beschäftigteninteressen in einem großen Konzern wirksam zu schützen und Arbeitsbedingungen zu verbessern. ver.di unterstützt mit viel Erfahrung und Know-how neben der örtlichen MAV-Arbeit sowohl die Konzerninteressenvertretungen im privatrechtlichen, als auch konfessionellen Bereich.

Unternehmensmitbestimmung

Unternehmensübergreifende Interessenvertretungen wie Konzernbetriebsrat oder Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund sind selten in Mitbestimmungsfragen zuständig, weil diese meist auf betrieblicher Ebene geregelt werden. Sie dienen deshalb vorrangig dem Informationsaustausch der angeschlossenen Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen über die Geschäftspolitik und betriebliche Entwicklungen.

Andererseits könnten sie gegenüber sein für die Konzernleitung. Konzernleitungen treffen unternehmerische Entscheidungen, die mitbestimmungsfrei sind, auch wenn sie in der Umsetzung durch die abhängigen Unternehmen zu mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen führen. Eine Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen kann nicht durch die Instrumente der betrieblichen Interessenvertretung erreicht werden. Hierzu bedarf es einer Unternehmensmitbestimmung.

Für die dem BetrVG unterliegenden Unternehmen gilt ab einer Betriebsgröße von 500 Arbeitnehmer*innen das Drittelbeteiligungsgesetz und ab einer Größe von 2000 Arbeitnehmer*innen das Mitbestimmungsgesetz, wenn sie in der Rechtsform

der Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien oder einer GmbH betrieben werden. Diese Gesetze sichern der Belegschaft durch Beteiligung in den Aufsichtsgremien (Aufsichtsrat) Einfluss auf die Geschäftspolitik. Weder im evangelischen, noch im katholischen Bereich gibt es eine kirchengesetzlich geregelte Unternehmensmitbestimmung. Vom Mitbestimmungsgesetz sind kirchliche Unternehmen seinerzeit ausgenommen worden und ein kirchrechtliches Pendant ist in beiden kirchlichen Bereichen nie geschaffen worden. Einzig die Diakonie Deutschland hat 2017 eine Verbandsempfehlung herausgegeben, wie Unternehmensmitbestimmung gestaltet werden könnte. Jedoch hat sie den unverbindlichen Charakter einer Empfehlung. Die jeweiligen diakonischen Werke können es in der Form oder abgewandelt umsetzen, müssen es aber nicht. Bislang findet die Verbandsempfehlung keine praktische Umsetzung. Es ist jedem kirchlichen Unternehmen selbst überlassen, ob durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag eine Arbeitnehmerbeteiligung zugelassen wird. Es gibt im kirchlichen Bereich auch keine anderen Instrumente, die dieses strukturelle Defizit ausgleichen könnten.

➔ Fazit

Trotz großer Unternehmen und ständig neu gebildeter und wachsender Konzerne in Diakonie und Caritas gibt es keine (verpflichtende) Unternehmensmitbestimmung. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände akzeptieren, dass sich kirchliche Wohlfahrtskonzerne bilden, sie Manager aus kapitalistischen Privatkonzernen engagieren und nach neoliberalen Marktprinzipien in den kirchlichen Unternehmen agieren. Aber die Kirchen zwingen die Unternehmen nicht (kirchengesetzlich oder durch Anwendung staatlichen Rechts), Beschäftigten die gleichen Mitbestimmungsrechte wie im nichtkirchlichen Bereich auf Unternehmensebene einzuräumen. Das ist einerseits Ausdruck der paternalistischen Haltung der Kirchen (als Gesetzgeber) gegenüber den Beschäftigten. Andererseits verdeutlicht es auch den Einfluss der kirchlichen Konzerne als Arbeitgeber auf die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände, die um ihren politischen Machterhalt bemüht sind.



Jugend- und Auszubildendenvertretung

Das Betriebsverfassungsgesetz weist umfangreiche Regelungen (§§ 60 ff., 78a BetrVG) zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) auf. Die JAV hat die »besonderen Belange« der Jugendlichen und Auszubildenden zu vertreten. Die Wahlvorschriften sind genau ausgeführt sowie die Rechte der JAV an der Teilnahme an allen Betriebsratsitzungen, das Recht auf Aussetzung von Betriebsratsbeschlüssen, die eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Jugendlichen und Auszubildenden bedeuten, die Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen von Betriebsrat und Arbeitgeber, wenn Angelegenheiten von Jugendlichen und Auszubildenden behandelt werden und die Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Den JAVen wird im BetrVG eine hohe Bedeutung zugewiesen und ihre Eigenständigkeit bei der Vertretung der Interessen von Jugendlichen und Auszubildenden betont, aber auch in ständiger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Das MVG.EKD und die MAVO drücken dagegen ein eher paternalistisches Verhältnis gegenüber jungen, zur ihrer Ausbildung Beschäftigten bzw. deren Vertretung aus. In keinem der Gesetze sind die allgemeinen Aufgaben der JAV formuliert, ebenso

wenig wie umfassende Wahlvorschriften. Der besondere Kündigungsschutz ist im MVG.EKD sehr eingeschränkt gegenüber der Regelung im BetrVG. Die Höchstzahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen ist im Gegensatz zum BetrVG im MVG.EKD auf fünf, gemäß MAVO auf drei Mitglieder begrenzt.

Das Hauptproblem mag aber bei den kirchlichen Einrichtungen dort liegen, dass es keine Tradition von Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt. Hier sind die MAVen und die Gewerkschaft gefragt, die Bildung von JAVen zu unterstützen und sie bei ihrer Arbeit zu begleiten. Nur weil im MVG.EKD und in der MAVO die Rechte und Aufgaben der JAV nicht ausformuliert sind, bedeutet dies nicht, dass sie in der Praxis keine Aufgaben hätten.

➔ Fazit

Die Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind in den kirchlichen Einrichtungen schwächer als im BetrVG ausgestaltet. Eine aktive und gestaltende Rolle wird der Jugend in den kirchlichen Einrichtungen nicht ermöglicht. Der Blick in nichtkirchliche Betriebe zeigt, welche wichtige Interessenvertretungsarbeit für Auszubildende JAVen in einer

Vielzahl der Betriebe verrichten. Insbesondere Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, wie Krankenhäuser oder Altenpflegeeinrichtungen, sind oft große Ausbildungsbetriebe mit vielen Auszubildenden. Die Bedürfnisse junger Menschen in Ausbildung benötigen besondere Aufmerksamkeit, deshalb ist die Errichtung einer JAV und die Unterstützung ihrer Arbeit durch die MAV elementar wichtig.

Im nichtkirchlichen Bereich ist auch die Bildung von Gesamt- und Konzern-JAV-Strukturen vorgesehen, analog zu den Gesamt- und Konzernbetriebsräten. Derartige Stufenvertretungen für Auszubildende sehen die Kirchengesetze gar nicht vor, was Ausdruck für den paternalistischen Blick auf die Arbeit der Interessenvertretungen für Auszubildende ist.



Bildung von Gesamtausschüssen

Im weltlichen Bereich endet die Möglichkeit der Bildung von Organen der betrieblichen Interessenvertretung an den Grenzen des Unternehmens bzw. des Konzerns. Im kirchlichen Bereich hingegen werden über die Grenzen der Rechtsträger hinweg innerhalb der Landeskirchen bzw. (Erz-)Diözesen überbetriebliche Organe geschaffen, nämlich die Gesamtausschüsse bzw. Arbeitsgemeinschaften. Es spricht viel dafür, dass sie von Seiten der Kirchen gedacht sind, um die Arbeit der Gewerkschaften »überflüssig« zu machen. Ihre Aufgaben beschränken sich auf Informations- und Fortbildungsrechte sowie Beteiligungsmöglichkeiten bei der Berufung von Kirchenrichter*innen und ihren Beisitzer*innen.

§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. [...]

Ihre Aufgabe ist die Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen, die Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der

Mitarbeitervertretungen, die Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts sowie die Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 55 MVG.EKD.

Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich wiederum bilden als übergeordneten Zusammenschluss die Bundeskonferenz. Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz. Zusammen bilden die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Aufgabe des Gesamtausschusses ist insbesondere die Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland. Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz ist eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.

Die Mitglieder Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften in der Diakonie, die seit Jahren intensiv zusammenarbeiten, mischen sich immer wieder aktiv zu

arbeitsrechtlichen Fragen ein und verfassen kritische Stellungnahmen zu kirchengesetzlichen Regelungen. Einig ist sich die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften darin, dass sie sich nicht in die Rolle einer Ersatzgewerkschaft hineindrängen lassen will.

➔ Fazit

Es gibt zu den Zusammenschlüssen keine vergleichbare Regelung im BetrVG. Die betriebsübergreifende Zusammenarbeit der Betriebsräte wird richtigerweise von den zuständigen Gewerkschaften organisiert. Nur so ist zu vielen betrieblichen Themen eine handlungsorientierte Interessenvertretung machbar.



Rolle der Gewerkschaften

Gewerkschaften sind Organisationen, in denen sich Arbeitnehmer*innen zusammenschließen, um gemeinsam für ihre Interessen und Belange einzutreten. Sie unterscheiden sich von Berufsverbänden oder sonstigen Mitarbeitervereinigungen dadurch, dass sie sich zur Durchsetzung von Lohn- und sonstigen Tarifforderungen nicht auf kollektives Betteln beschränken müssen, sondern das verfassungsrechtlich garantierte Streikrecht und andere Formen des Arbeitskampfes nutzen können. Erst dieses Recht und die tatsächliche Fähigkeit und Bereitschaft, dieses Recht auch in Anspruch zu nehmen, ermächtigt die Gewerkschaften, für ihre Mitglieder mit den Arbeitgebern und deren Verbänden Tarifverträge abzuschließen. Tarifverträge sind zwingend zu beachtendes Recht. Ihre Einhaltung ist ebenso wie bei Gesetzen einklagbar. Auf die sich aus einem Tarifvertrag ergebenden Rechte der Arbeitnehmer*innen können diese auch nicht durch Vertrag oder sonstige Erklärung verzichten. Erst dadurch sind sie wirksam vor dem Druck der Arbeitgeber geschützt, z.B. »doch mal auf das Weihnachtsgeld zu verzichten«.

Das in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte Recht der Koalitionsfreiheit ist aber nicht nur ein

individuelles Recht. Das Recht aller Arbeitnehmer*innen, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, bekommt materiellen Gehalt dadurch, dass die Gewerkschaften auch als Institution geschützt sind. Nur wenn die Gewerkschaften ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen können, führt der Beitritt zu einer Gewerkschaft zur Verwirklichung der Koalitionsfreiheit. Die Gewerkschaften sind daher konstitutives Element unserer Sozial- und Gesellschaftsordnung.

Weder im evangelischen noch im katholischen Mitarbeitervertretungsrecht finden sich Regelungen, die den Zugang oder die Stellung der Gewerkschaft absichern. Immerhin findet sich in § 33 Abs. 1 Satz 3 MVG.EKD die an Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gerichtete Verpflichtung, darauf zu achten, dass die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird.

Die Gewerkschaften sind jedoch nicht integraler Bestandteil der kirchlich geregelten Betriebsverfassung. Das BetrVG hingegen räumt den Gewerkschaften betriebsverfassungsrechtliche Kompetenzen ein und sichert damit die Betriebsratstätigkeit ab. Gibt es in einem Betrieb noch keinen Betriebsrat, so ist eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berechtigt, die Wahl eines

Betriebsrates zu initiieren und einzuleiten. Und selbstverständlich tritt die Gewerkschaft in der Betriebsversammlung auf und berät den Betriebsrat in seiner Sitzung, wenn er dies wünscht.

Gleichwohl sind die Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen und Betrieben nicht rechtlos. Denn die Verfassungsgarantie der Gewerkschaften ist auch von den Kirchen zu berücksichtigen. Im Urteil des BAG vom 20.11.2012 zum Streikrecht wird den Gewerkschaften uneingeschränkt das Recht zuerkannt, sich »koalitionsmäßig« zu betätigen. Diese Aussage war so eindeutig, dass die Kirchen wenige Tage darauf eine Klage beim BAG zurückzogen, in der sie das freie Zugangsrecht der Gewerkschaftsvertreter*innen verbieten lassen wollten und erklärten stattdessen, dass sie das Zugangsrecht nun anerkennen.

Zu den koalitionsmäßigen Rechten gehören neben dem Zugangsrecht von externen Gewerkschaftsvertreter*innen das Anbringen von Schwarzen Brettern zum Aushängen gewerkschaftlicher Informationen, die Verteilung von Info- und Werbematerial, die Nutzung der betrieblichen und überbetrieblichen Kommunikationswege, z.B. E-Mails, Intranet usw., die Teilnahme externer Gewerkschafter*innen an Mitarbeiterversammlungen und MAV-Sitzungen, Mitgliederwerbung im Betrieb, Bildung von Betriebsgruppen und Vertrauensleutestruk-

turen sowie das Erstellen und Verteilen von Betriebszeitungen.

Trotz fehlender Beschreibung der koalitionsmäßigen Rechte der Gewerkschaften in MAVO und MVG.EKD kann die Mitarbeitervertretung die Gewerkschaft in Anspruch nehmen, wenn die jeweiligen Gewerkschaftsvertreter*innen über besondere Sachkenntnis verfügen, so dass sie als Sachkundige auftreten können (§§ 25 Abs. 2 und 31 Abs. 3 MVG.EKD). Das ist in der Praxis kein Problem, denn Gewerkschaften verfügen über hinreichend qualifiziertes Personal. Aber es würde Gewerkschaft und Mitarbeitervertretung gleichermaßen stärken, wenn deren Zusammenarbeit selbstverständlich ist und kirchengesetzlich verankert wäre, statt sie erst über den Sachzusammenhang im Einzelfall zu legitimieren.

Gerechtfertigt wird die mitarbeitervertretungsrechtliche Vernachlässigung der Gewerkschaften mit Hinweis darauf, dass die Lohnfindung in den Kirchen nach den Spielregeln des so genannten »Dritten Weges« erfolge. Die paritätische Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen sichere den »gerechten Lohn«. Dabei wird übersehen, dass die Arbeitsrechtlichen Kommissionen über Jahrzehnte hinweg die Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes im Wesentlichen abgeschrieben haben.

Denn ihnen war klar, dass nur die in diesen Tarifverhandlungen erreichten Kompromisse den »gerechten Lohn« darstellen. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben mithin die Tarifmächtigkeit der Gewerkschaften als Voraussetzung für ihre Lohnfindung benutzt. Gleichzeitig tun die Kirchen in ihrem Bereich nichts oder nur wenig, um die Verfassungsgarantie der Koalitionsfreiheit abzusichern.

Wie wichtig für die Lohnfindung in der Kirche und damit für die Kirche selbst die Anleihe bei den von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträgen war und ist, zeigt sich heute, da ein Teil der Kirchen, besonders aber die diakonischen Unternehmen angetreten sind, ein von den Tarifverträgen (vor allem des öffentlichen Dienstes) abgekoppeltes Vergütungssystem zu etablieren. Jetzt zeigt sich, dass die formelle Parität in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (gleiche Anzahl von Vertreter*innen beider Seiten) nicht ausreicht, um Verhandlungen zwischen gleichstarken Partnern, also Verhandeln auf Augenhöhe zu ermöglichen. Der soziale Frieden in kirchlichen Einrichtungen und Betrieben ist zunehmend gefährdet, weil Arbeitnehmer*innen Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen als einseitiges Diktat erleben. Das erzeugt Kritik und Unruhe in den Betrieben. Die Kirchen werden deshalb nicht umhinkommen, bei der Lohnfindung Vereinbarungen mit den Gewerkschaften

abzuschließen und ihnen im betrieblichen Alltag eine stärkere Rolle zukommen zu lassen.

Fazit

Im MVG.EKD und MAVO kommen die Gewerkschaften nicht vor. Anders als im BetrVG sind sie kein Bestandteil der kirchlich geregelten Betriebsverfassung. Unabhängige Gewerkschaften sind aus Sicht der Kirchen ein Störfaktor. Sie haben kein Interesse an emanzipierten, selbstorganisierten Beschäftigten, die Forderungen aufstellen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und dafür ggf. durch Aktionen oder gar Streiks Unruhe in die Einrichtung bringen. Lange haben die Kirchen gegen Gewerkschaften gekämpft: Zutrittsrechte wurden verweigert, gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb verboten, das Streikrecht als Grundrecht sollte unterbunden werden. Das ist Dank offensiver Auseinandersetzungen von ver.di Geschichte und die Kirchen mussten sich öffnen. Jetzt gilt es, die eigene MAV-Arbeit und die eigene gewerkschaftliche Haltung integriert zu denken – nicht getrennt voneinander. Eine Verzahnung beider Interessenvertretungen dient den Interessen aller Beschäftigten – unabhängig davon, was im MVG.EKD oder MAVO hinsichtlich der Zusammenarbeit von MAV und Gewerkschaft festgelegt oder nicht festgelegt worden ist.

Rechtsschutz und Sanktionen

Die Effektivität von Schutzrechten hängt immer auch davon ab, welche Folgen die Missachtung dieser Rechte hat. Denn nicht immer kann man darauf vertrauen, dass der zur Beachtung von Schutzbestimmungen Verpflichtete sich aus bloßer Einsicht rechtstreu verhält. Um die Rechtstreue ggf. zu erzwingen, bedarf es einer funktionierenden Justiz, und es bedarf wirksamer Sanktionen.

Macht ein Betriebsrat geltend, dass er in seinen Rechten verletzt ist, steht ihm der Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten zu. Dort werden auf Antrag einer Seite die wechselseitigen Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat festgestellt. Vor allem aber kann der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers diesen zur Vornahme, zur Unterlassung oder zur Duldung bestimmter Handlungen verurteilen lassen, § 23 Abs. 3 BetrVG. Beachtet der Arbeitgeber dieses Urteil nicht, so kann gegen ihn ein Ordnungsgeld oder Zwangsgeld von bis zu 10.000 Euro festgesetzt werden. Kann dieses nicht beigetrieben werden, so kann Ordnungs- oder Zwangshaft angeordnet werden.

Wird ein Organ der Betriebsverfassung, z.B. der Wirtschaftsausschuss, in seiner Amtsausübung (erheblich) gestört oder behindert, so kann dies eine Straftat gem. § 119 BetrVG darstellen, die auf Antrag des Betriebsrates oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt wird. Die Strafdrohung reicht immerhin bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe.

Damit sind Instrumente geschaffen, um die Beachtung der Rechte des Betriebsrates zu erzwingen. Zwar zeigt die Praxis, dass strafrechtliche Verurteilungen von Arbeitgebern nur äußerst selten vorkommen. Aber schon die Androhung von Ordnungs- und Zwangsgeldern führt in den meisten Fällen zu einer Änderung des Arbeitgeberverhaltens.

Wichtig ist, dass das Antragsrecht auch von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft wahrgenommen werden kann. Denn viele Arbeitgeber, die die Rechte des Betriebsrates missachten, scheuen nicht davor zurück, die Mitglieder des Betriebsrates persönlich unter Druck zu setzen oder gar zu bedrohen, falls sie gerichtliche Schritte einleiten wollen.

Mit der Novellierung des MVG.EKD im November 2013 wurde die Möglichkeit

der Verhängung von Ordnungsgeldern eingeführt. Allerdings haben Gewerkschaften kein Antragsrecht. Es darf bezweifelt werden, ob ein Kirchengericht über wirkliche Möglichkeiten verfügt, die Geldbuße einzutreiben. Auch kann das Kirchengericht keine Freiheitsstrafen verhängen.

§ 63a MVG.EKD

Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

Die staatlichen Arbeitsgerichte sind für Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG.EKD oder der MAVO ergeben, nicht zuständig. Die Kirchen dürfen (und müssen) insoweit eine eigene Justiz aufbauen. Der Aufbau dieser kirchlichen (Arbeits-) Gerichte ähnelt den staatlichen Arbeitsgerichten. Den Vorsitz führt ein*e Richter*in mit entsprechender fachlicher Befähigung. Ihm/Ihr zur Seite sitzen je ein von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmer*innenseite vorgeschlagene*r Besitzer*in. Das Ver-

fahrensrecht entspricht – im Wesentlichen – den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Mittlerweile haben die Kirchen es auch geschafft, die kirchlichen Gerichte so auszustatten, dass insgesamt von einer funktionierenden Justiz gesprochen werden kann. Dennoch gibt es hinsichtlich der Verfahrensdauer und der Beachtung des Verfahrensrechtes gelegentlich noch heftige Überraschungen, so wenn ein*e Richter*in vor der Verhandlung den Arbeitgeber aufsucht und ihn berät. Aber auch staatliche Arbeitsrichter*innen werden gelegentlich wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt.

Die bei den kirchlichen Gerichten tätigen Richter*innen sind allesamt neben- oder ehrenamtlich tätig. Dadurch kommt es vor allem dann, wenn kurzfristig Rechtsschutz begehrt wird (einstweilige Anordnung oder Verfügung), immer wieder zu nicht akzeptablen Verzögerungen.

Die Kirchen greifen bei der Besetzung der Position des/der Vorsitzenden zunehmend auf Arbeitsrichter*innen zurück. Dadurch wird die fachliche Qualität gesichert und bewirkt, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nicht ohne Berücksichtigung des BetrVG ausgelegt und weiterentwickelt wird. Merkwürdig ist hingegen der Umstand, dass in Mitteldeutschland zwei Anwälte zu Kirchenrichtern bestellt wurden,

die beide Arbeitgeber auch vor eben ihrem eigenen Gericht vertreten.

Gravierende Probleme gibt es deshalb im sogenannten Erkenntnisverfahren nicht. Damit wird das gerichtliche Verfahren bis zu der Sachentscheidung bezeichnet. Mit dieser Sachentscheidung endet die Zuständigkeit der Kirchengerichte. Sie können weder Sanktionen verhängen noch diese vollstrecken. Ihre Entscheidungen haben somit lediglich Empfehlungscharakter. Hält sich ein Arbeitgeber nicht an die Entscheidung des Kirchengerichtes, so muss das Gericht ebenso wie die Mitarbeitervertretung hilflos zusehen.

Im verfasst-kirchlichen Bereich kann die Beachtung von kirchengerichtlichen Entscheidungen von den Landeskirchen gegenüber den nachgeordneten Stellen durch Verwaltungsdruck durchgesetzt werden, soweit dies nach landeskirchlichem Recht möglich ist. Dies ist im katholischen Bereich einfacher als im evangelischen.

Im Bereich von Caritas und Diakonie sind die Arbeitgeber privatrechtlich, also in der Form eines Vereins, einer GmbH oder einer Stiftung organisiert. Ihnen gegenüber haben die Kirchen keine effektiven Zwangsmittel. Denn die Zuordnung zur Kirche erfolgt durch Mitgliedschaft im Caritasverband oder dem Diakonischen Werk als Dachverband. Beiden stehen

nur die verbandsrechtlichen Instrumente wie Vereins(geld-)strafen oder Ausschluss zur Verfügung. Die Bereitschaft der Diakonischen Werke bzw. Caritasverbände, Mitglieder auszuschließen, ist gering. Denn weder will die Kirche Einfluss auf soziale Betriebe noch wollen die Verbände zahlende Mitglieder verlieren.

Die wirksamste Reaktion auf die Missachtung der Rechte der Mitarbeitervertretung ist deshalb oft der Schritt in die Öffentlichkeit. Doch selbst wenn die Mitarbeitervertretung im Einzelfall damit Erfolg hat, kann das strukturelle Defizit dadurch nicht ausgeglichen werden. Die ökonomischen Rahmenbedingungen der Sozialbetriebe von Diakonie und Caritas verschlechtern sich zunehmend. Dies erhöht die Gefahr, dass sich Arbeitgeber aus Kostengründen über die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen hinwegsetzen.

Fazit

Rechtsstreitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und den Arbeitgebern werden nicht vor staatlichen Arbeitsgerichten, sondern vor kirchlichen Gerichten ausgetragen. Ein großer Mangel ist das Fehlen von effektiven Vollstreckungsmöglichkeiten. Insbesondere hier wird die Schwäche der kirchlichen Mitbestimmung deutlich. Die Streichung des § 118 Abs. 2 BetrVG würde hier Abhilfe schaffen.

Ergebnis

Das Mitbestimmungsrecht in der Kirche ist ein Recht zweiter Klasse

Mitarbeitervertretungen sind im Vergleich zu Betriebsräten und Personalräten eine relativ junge Einrichtung. Während das Betriebsverfassungsgesetz 1952 und das Bundespersonalvertretungsgesetz 1955 vom Bundestag verabschiedet wurden, brauchte die EKD bis zum Jahre 1992 um das »Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD)« zu beschließen. Der Verband der Diözesen Deutschlands verabschiedete 1971 Mitarbeitervertretungsrahmenordnung.

Die gewerkschaftlichen Rechte werden anders als im BetrVG nicht geschützt. Die Mitbestimmungsrechte sind aufgrund ihrer beschränkten Wirkmächtigkeit schwächer ausgestaltet und auf ein überformalisiertes Verfahren eingeengt. Der Gang zu den Arbeitsgerichten ist den MAVen verwehrt. Die Beschäftigten und die MAVen in der Kirche und ihren Einrichtungen sprechen von einem Arbeitsrecht zweiter Klasse.

Bei einem formalen Vergleich der Beteiligungsrechte von BetrVG, MVG.EKD und MAVO ist zwar festzustellen, dass die Kirchen mit dem von ihnen geschaffenen Mitarbeitervertretungsrecht im Wesentlichen alle Gegenstände geregelt haben wie im BetrVG. Vergleicht man aber den Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens, so tun sich hier sprichwörtlich himmelweite Unterschiede auf. Statt echter Mitbestimmung finden wir ein überformalisiertes Pseudomitbestimmungsverfahren. Von Beginn an war das Mitbestimmungsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten wegen des Verzichtes auf eine Einigungsstelle zu einer Missbrauchskontrolle herabgestuft gewesen. Seit 2020 steht nun ein Einigungsstellenverfahren auf der Ebene der EKD sowie einiger übernehmender Gliedkirchen zur Verfügung, das wie so oft kirchlich abgewandelt ist, aber dennoch den Anspruch erhebt, für eine weitergehende Mitwirkung bei organisatorischen und sozialen Gestaltung des Betriebes sicherstellen zu wollen. Ob dieses Mittel ausreichend wirksam durch den evangelischen Kirchengesetzgeber ausgestaltet

worden ist, wird die Praxis zeigen müssen. Im katholischen Bereich gibt es Einigungsstellen nicht auf der betrieblichen, sondern nur regional auf (erz-)diözesaner Ebene und spielt in der Praxis nur eine geringe Rolle. Damit brechen die Kirchen ihr 1952 abgegebenes Wort, dem BetrVG gleichwertige Mitbestimmungsregeln schaffen zu wollen.

Entscheidend ist nicht nur die Frage, ob die betriebliche Interessenvertretung Einfluss auf Alltagsfragen hat, sondern ob sie in Krisensituationen (z.B. bei Betriebsschließungen oder -änderungen) die Belange der Beschäftigten wirksam vertreten kann. Und insoweit ist schlicht festzustellen, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht bei Betriebsänderungen weder die Verpflichtung zum Interessenausgleich noch die Verpflichtung zur Aufstellung von Sozialplänen kennt. Damit sind die Mitarbeitervertretungen gerade in den für die Beschäftigten existentiellen Fragen ausgeschlossen. Sozialpläne sind in kirchlichen Einrichtungen deshalb ein seltenes Phänomen. Dort, wo Mitarbeitervertretungen auch und gerade in Krisensituationen maßgeblichen Einfluss nehmen konnten, war dies nicht Folge einer gesetzlich begründeten Handlungsmacht. Der Einfluss der Mitarbeitervertretung war vielmehr das Ergebnis engagierten und konsequenten (politischen) Handelns und der Rückendeckung durch die Mitarbeiter*innen und Unterstützung durch die Gewerkschaft.

Wenn in vielen kirchlichen Einrichtungen und Betrieben eine aktive und wirkungsvolle betriebliche Interessenvertretung zu erleben sind, so kann das weder die kirchengesetzgeberischen Defizite kompensieren, noch rechtfertigen. Denn zu groß ist die Zahl derjenigen Einrichtungen, in denen die Rechte der Mitarbeitervertretung missachtet werden, in denen sich Mitarbeitervertreter*innen nicht trauen, kirchengerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen, und in denen die Arbeitgeber sich über die Entscheidungen der Kirchengenrichte hinwegsetzen.

Die generelle Ausnahmeregelung in § 118 Abs. 2 BetrVG, nach der dieses Gesetz keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen findet, ist gesellschaftspolitisch nicht mehr haltbar. Die Einrichtungen in Diakonie und Caritas sind zunehmend als große Sozialkonzerne organisiert und konkurrieren untereinander, aber auch mit kommerziellen Anbietern auf dem so genannten Sozialmarkt. Die uneingeschränkte Anwendung des BetrVG für diese Einrichtungen ist längst überfällig. Auch die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung sind für die kirchlichen Einrichtungen anzuwenden.

Für viele Vertreter*innen von politischen Parteien ist die Frage der Aufhebung der Sonderregelung für Kirchen und ihre

Einrichtungen in § 118 Abs. 2 BetrVG ein brisantes Thema, an das sie sich nur ungern herantrauen. Höchste Zeit das zu ändern. ver.di meint: Das Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen findet seine Grenzen in den Grundrechten der Arbeitnehmer*innen. Diese müssen von den Kirchen ohne Einschränkung respektiert werden. Bei der Verwirklichung der Grundrechte für die Arbeitnehmer*innen ist das BetrVG als Maßstab anzulegen. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung müssen in kirchlichen Einrichtungen volle Anwendung finden.

Die Kirchen nutzen ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung dazu, ihre Mitarbeitervertretungen mit weniger Rechten auszustatten. Die schlechteren Beteiligungsrechte der MAVen sind nicht mit der Sicherstellung des Sendungsauftrags der Kirche zu begründen. Insbesondere die Arbeit in Diakonie- und Caritasbetrieben erfolgt ausschließlich über Steuer- und Sozialversicherungsmittel. Es gibt keinen Grund mehr, die Kirchen und ihre Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herauszunehmen.

Kein anderes Land in Europa räumt den Kirchen eine solche Sonderstellung ein wie Deutschland. Sie werden im Prozess der weiteren europäischen Harmonisierung nur bestehen können, wenn sie im Bereich der Betriebsverfassung die Entwicklung der letzten bald 70 Jahre nachholen. Die Kirchen sind aktuell einer zunehmenden Kritik wegen fehlender Kirchlichkeit im Betriebsalltag ausgesetzt. Stattdessen wird das Leitbild der so genannten Dienstgemeinschaft überstrapaziert. Die Einbeziehung der Gewerkschaften in den betrieblichen Alltag muss selbstverständlich werden. Denn ohne überbetrieblichen kollektiven Schutz bleibt der/die einzelne Arbeitnehmer*in aufgrund seiner/ihrer strukturellen Unterlegenheit ein Spielball des Arbeitgebers. Gemessen an diesem Maßstab ist das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ungenügend und wird dem Verfassungsanspruch auf freie Entfaltung der Persönlichkeit auch am Arbeitsplatz nicht gerecht.



Anhang

Beschluss des 3. ver.di-Bundeskongresses von ver.di: »Demokratie für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen stärken«

(...) Die Kirchen beanspruchen diese Sonderstellung im Arbeitsrecht mit dem Verweis auf Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, der durch Art. 140 in das Grundgesetz inkorporiert ist. Dieser Artikel sichert allen Religionsgesellschaften und allen weltanschaulichen Vereinigungen ein Selbstordnungsrecht zu. Die Gewerkschaft ver.di tritt für das Selbstordnungsrecht der Religionsgesellschaften und weltanschaulichen Vereinigungen ein und bestreitet dieses Recht insbesondere den Kirchen nicht.

Die Selbstbestimmung der Religionsgesellschaften und damit auch der Kirchen findet aber ihre Schranke in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihrer Selbstbestimmung als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer her bestimmt werden und nicht umgekehrt.

ver.di fordert daher die gleichen Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerrechte für kirchlich Beschäftigte wie bei Lidl, Karstadt, Lufthansa oder anderswo:

- Das als »Dritter Weg« bezeichnete kirchliche Arbeitsrecht ist abzuschaffen, kirchlichen Beschäftigten sind die vollen gewerkschaftlichen Rechte, wie in weltlichen Betrieben zuzugestehen.
- Es sind unverzüglich Tarifverhandlungen mit der ver.di Gewerkschaft aufzunehmen.
- Das Streikrecht als Teil der Tarifautonomie ist auch für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen zu gewährleisten. Nur auf diese Weise können die Löhne und die Arbeitsbedingungen gleichgewichtig und auf Augenhöhe ausgehandelt werden.
- ver.di fordert, dass das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen volle Anwendung finden.

Literatur

MVG.EKD für Evangelische Kirchen und Diakonie,
Leitfaden und Textausgabe als ver.di-Broschüre

Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche,
Kellner Verlag, Bremen

Baumann-Czichon, Bernhard – Gathmann, Mira – Germer, Lothar
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland,
Kommentar 4. Auflage, Bremen 2018

Baumann-Czichon, Bernhard – Feuerhahn, Sven
Die Rechtssammlung
Für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas

Frey – Coutelle – Beyer
MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
Freiburg im Breisgau

Thiel – Fuhrmann
Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
München , 8. Auflage, 2019

Geisen
Lexikon der MAV für katholische Kirche und Caritas von A bis Z
2., erweiterte und aktualisierte Auflage, Frankfurt 2018

Richardi, Reinhard
Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Auflage, München 2015

Deppisch – Jung – Schleitzer

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z
Frankfurt am Main, 5. Auflage 2020

Frerk, Carsten

Caritas und Diakonie in Deutschland, Aschaffenburg 2005.

Belitz – Klute – Schneider – Wendt-Kleinberg

Jenseits der Gerechtigkeit
Kirche in Zeiten wachsender Ungleichheit, Berlin, 2017

Lühns, Hermann

Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Baden-Baden 2010

Bühler – Schubert – Schuckart-Witsch

zwischen konkurrenz und kreuz, Hamburg 2015

Gembus, Mario

Streitschrift zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht
Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben, Berlin 2019

Gembus, Mario

Streitschrift zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht
Tarifverträge in kirchlichen Betrieben, Berlin 2019

Jahrbuch Sozialer Protestantismus

Dritter Weg?
Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie, Gütersloh 2015

Dein Kontakt zu ver.di

ver.di-Bundesverwaltung

Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

gesundheit-soziales@verdi.de

A portrait of a woman with dark hair pulled back, wearing a grey cardigan over a light blue striped top. She is looking directly at the camera with a neutral expression.

Am Ende geht's immer
ums Anfangen...

mitgliedwerden.verdi.de

ver.di