



Mitarbeitervertretungsrecht

Gute Arbeit braucht mehr Demokratie



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Inhalt

Betriebsräte. Jetzt.	3
Jeder ist sich selbst der Nächste?	4
Von der Unabhängigkeit von Königen und Fürsten zur „Unabhängigkeit“ von Betriebsräten	6
Betriebsräte auch bei Kirchen	6
Weshalb das BetrVG nicht für die Kirchen und ihre Einrichtungen gilt	7
Schreiben des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland an Bundeskanzler Adenauer	8
Schreiben des Vorsitzenden der Fuldaer Bischofskonferenzen an Bundeskanzler Adenauer	9
Zwei völlig unterschiedliche Arten von „Mitbestimmung“	10
Erfolge: Betriebsräte nutzen ihre Rechte	12
Mitbestimmung und Initiativrecht – Gleichgewichtiges Verfahren im BetrVG	14
Ein Papiertiger	15
„Halbherzige Regelung“	18
Die MVG-Novellierungen – zwischen Anspruch und Wirklichkeit	20
Geht doch	22
Blinder Fleck Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie	23

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, ver.di Bundesvorstand

Briefe an die Redaktion:

ver.di BuV, Ressort 9, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

e-mail: berno.schuckart-witsch@verdi.de

Redaktionsteam: Uta von Schrenk, Herbert Deppisch, Erich Sczepanski, Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 31. Dezember 2014

Layout: fgl-werketage, Rüdiger Metzler · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-4-0914

Betriebsräte. Jetzt.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

diese 24. Ausgabe des **Kirchen.infos** ist eine Besonderheit. Erstmals widmen wir uns einem einzigen Thema: Mitarbeitervertretung oder Betriebsrat – das ist die Frage. Wir könnten uns es leicht machen und aus dem ver.di-Grundsatzbeschluss aus dem September 2011 zitieren, der unter anderem fordert, dass das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zu Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen volle Anwendung finden (sollen). Der Gesetzgeber, der Deutsche Bundestag, ist hier gefordert. Und es wäre eine ganz einfache Angelegenheit: Die Streichung des § 118 Abs.2 Betriebsverfassungsgesetzes – „Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“.

Die Wirklichkeit ist beschwerlicher.

Die Forderung nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist mittlerweile bei vielen Mitarbeitervertreter/innen bekannt. Sie wird auch, zumindest im evangelischen Bereich, in schöner Regelmäßigkeit wiederholt. Das ist immer dann der Fall, wenn das Kirchenamt der EKD wieder zu einer Novellierungsdebatte des Mitarbeitervertretungsgesetzes einlädt.

Aus dem katholischen Bereich ist ebenfalls zu hören, dass eigentlich ständig Arbeitsgruppen zu möglichen Verbesserungen der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung tagen.

Eine Endlosdebatte, die wir seit langem zur Genüge kennen. ver.di will dies ändern.

Worum geht es im Kern?

Die Forderung nach Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes und damit nach mehr Mitbestimmungsmöglichkeit ist genauso wie die Forderung nach Tarifverträgen

eine Forderung nach mehr Demokratie. Zwei wesentliche Argumente sollen dies untermauern:

Die über eine Million Arbeitnehmer/innen in Kirchen mit ihren Einrichtungen sind ein wesentlicher Eckpfeiler der sozialstaatlichen Daseinsversorgung der Bundesrepublik Deutschland. Ein Ausschluss der Beschäftigten von elementaren Grundrechten wie der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes und den Mitbestimmungsgesetzen ist durch nichts zu rechtfertigen. Es darf kein Zwei-Klassen-Arbeitnehmerrecht in Deutschland geben.

Die Sozial- und Gesundheitsbranche unterliegt knallharten Wettbewerbsregeln. Das wirkt sich dramatisch auf die gezahlten Löhne und die sonstigen Arbeitsbedingungen aus. Personalmangel durch unzureichende Finanzierung ist Alltag in dieser Branche. Nur starke Interessenvertretungen können gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft diesen zerstörerischen Trend aufhalten.

Wir brauchen also dringend ein Mehr an gesetzlich geregelter Mitbestimmung und Demokratie in kirchlichen Betrieben und Unternehmen.

Dieses **Kirchen.info** soll dazu beitragen, eine Diskussion zu diesem Thema anzuregen sowie zu vertiefen. Viele neue Erkenntnisse wünscht sich

Eure **Kirchen.info**-Redaktion

Streichung des § 118 Abs.2 BetrVG: Mitarbeitervertretung war gestern. Betriebsrat. Das ist besser!

Jeder ist sich selbst der Nächste?

Im Arbeitsalltag gibt es vielfältige Schwierigkeiten:

- Es fehlt die Zeit für gute Arbeit, weil das Personal knapp ist.
- Arbeitgeber und Kostenträger fordern immer mehr Flexibilität.
- Die Finanzierung der sozialen Arbeit ist mehr als unzureichend.

Das geht zulasten der Beschäftigten.

- gesundheitliche Belastungen,
- unregelmäßige Arbeitszeiten,
- unzureichende Bezahlung
– mit diesen Problemen sind Mitarbeiter/innen häufig alleine.

Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich versuchen hier Abhilfe zu schaffen. Unzureichende kirchenrechtliche Grundlagen verhindern aber eine wirkungsvolle Interessenvertretungsarbeit. Aktive Betriebsräte können hier gemeinsam mit ver.di wirkungsmächtiger tätig sein.

Ein Blick in das vergangene Jahrhundert

Das Jahr 1952 war einer der Höhepunkte der Lobbyarbeit der Kirchen. Nach massiver Einflussnahme auf die damalige Adenauer-Regierung erreichten beide Kirchen, dass das Betriebsverfassungsgesetz für die Einrichtungen der Kirchen nicht gilt. Hauptargument war, dass eine Gleichstellung der Interessensvertretungen der kirchlichen Einrichtungen mit denen der privaten Betriebe eine ungünstige Signalwirkung für die kirchlichen Betriebe in der „sowjetischen Besatzungszone“ (ehemalige DDR) habe. Bekanntlich ist dies alles Geschichte und kann somit als Argument für ein schlechtes kirchliches Sonderrecht nicht mehr als Begründung herangezogen werden.

Dienstgemeinschaft – ein schillernder Begriff ohne Inhalt

Später wurde das Argument der „Dienstgemeinschaft“ in den Vordergrund gerückt, um den besonderen Weg der Kirchen zu begründen. Theologisch noch kirchlich kann dieser aus der Zeit des deutschen Faschismus stammende Begriff nicht wirklich überzeugend für

einen Sonderstatus von kirchlichen Interessenvertretungen herangezogen werden.

Seit den neunziger Jahren schreitet die Ausgründung von Einrichtungsteilen in den kirchlichen Einrichtungen immer weiter fort, so dass in großen Einrichtungen bereits bis zu ein Viertel der Beschäftigten von der „Dienstgemeinschaft“ ausgeschlossen ist. Aus ehemaligen Stiftungen und Vereinen sind nun Wirtschaftsbetriebe und auch Aktiengesellschaften geworden, die sich auf dem „Sozialmarkt“ behaupten müssen. Caritas- und Diakonieunternehmen werden nahezu zu 100 Prozent aus öffentlichen Mitteln bezahlt. Immer mehr Nichtchristen werden in kirchlichen Betrieben eingestellt.

Kirchliche Mitarbeitervertretungen statt gesetzlich geregelter Betriebsverfassung

Anstelle des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt in der katholischen Kirche die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und in der evangelischen Kirche das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) – allerdings in verschiedenen Versionen. Um es auf den Punkt zu bringen: Die MAVO und das MVG sind Normen, die alleine durch die Arbeitgeber bestimmt werden. Die über eine Million Caritas-, Diakonie- und Kirchenarbeitnehmer/innen bestimmen nicht mit über ihre Rechte. Zum Vergleich: Das Betriebsverfassungsgesetz wird vom Deutschen Bundestag beschlossen, dem bekanntermaßen demokratisch gewählte Parteien angehören.

Das hat Folgen:

Die Kirchen beschränken die Rechte der MAVen und sichern sich günstige Regelungen für die kirchlichen Arbeitgeber.

- Das Mitbestimmungsverfahren nach MVG und MAVO ist ein extrem formalisiertes Verfahren mit rein bürokratischen Regeln, das eine gestaltende Rolle wie die der Betriebsräte bei der Mitbestimmung nicht vorsieht.
- Es fehlt die gesetzliche Verankerung einer Einigungsstelle mit klaren und zwingend einzuhaltenden Verfahrensregelungen; ein wirksames Initiativrecht der MAVen ist somit nicht möglich.
- Der Ausschluss von Nicht-Kirchenmitgliedern zur Wahl der MAV im MVG ist in hohem Maße undemokratisch und verfassungsrechtlich bedenklich.

- Obwohl die Kirche und ihre Einrichtungen auf den Einsatz von Leiharbeiter/innen zurückgreifen, haben diese Arbeitnehmer/innen keine dem BetrVG entsprechende Vertretung im Betrieb.
- Die Freistellungsregelungen für Mitarbeitervertreter/innen gehen im MVG und in der MAVO erheblich hinter die im BetrVG zurück.
- Der Anspruch auf Fortbildung für die Mitarbeitervertretungen ist im MVG und in der MAVO wesentlich schlechter geregelt als im BetrVG. Nach der MAVO müssen Schulungsveranstaltungen sogar durch die Diözese oder deren Diözesancaritasverband anerkannt sein. Fortbildungsmaßnahmen der Gewerkschaft können und werden so zensiert.
- Trotz Konzernbildung in Diakonie und Caritas gibt es wegen der unterschiedlichen kirchlichen und staatlichen Betriebsverfassung nicht die Möglichkeit, einheitliche Gesamt- und Konzernbetriebsräte zu bilden.
- Trotz großer Unternehmen und trotz Konzernbildung in Diakonie und Caritas gibt es keine Unternehmensmitbestimmung.
- Die Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind in den kirchlichen Einrichtungen wesentlich schlechter formuliert. Eine aktive und gestaltende Rolle wird der Jugend in den kirchlichen Einrichtungen nicht zugewiesen.
- In MVG und MAVO kommen die Gewerkschaften nicht vor. Anders als im BetrVG sind sie kein Bestandteil der kirchlich geregelten Betriebsverfassung.

- Und für die Praxis ganz wichtig: Mitarbeitervertretungen haben keinen Zugang zu weltlichen Arbeitsgerichten. Stattdessen sind sie darauf angewiesen, sich an Kirchengerichte und innerkirchliche Schlichtungsstellen zu wenden.

Die Kirchen nutzen ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung aus, um sich Vorteile zu verschaffen, indem sie ihre Mitarbeitervertretungen mit weniger Rechten ausstatten. Die schlechteren Beteiligungsrechte der MAVen sind nicht mit der Sicherstellung des Verkündigungsauftrags der Kirche zu begründen. Insbesondere mit der Entwicklung der Einrichtungen von Diakonie und Caritas zu großen, von der Allgemeinheit finanzierten, Konzernen gibt es keinen Grund mehr, die Kirchen mit ihren Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herauszunehmen.

Deshalb fordert ver.di den Deutschen Bundestag auf, den § 118 Abs.2 Betriebsverfassungsgesetz zu streichen. Diese Vorschrift regelt die Ausnahme der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes für kirchliche Einrichtungen.

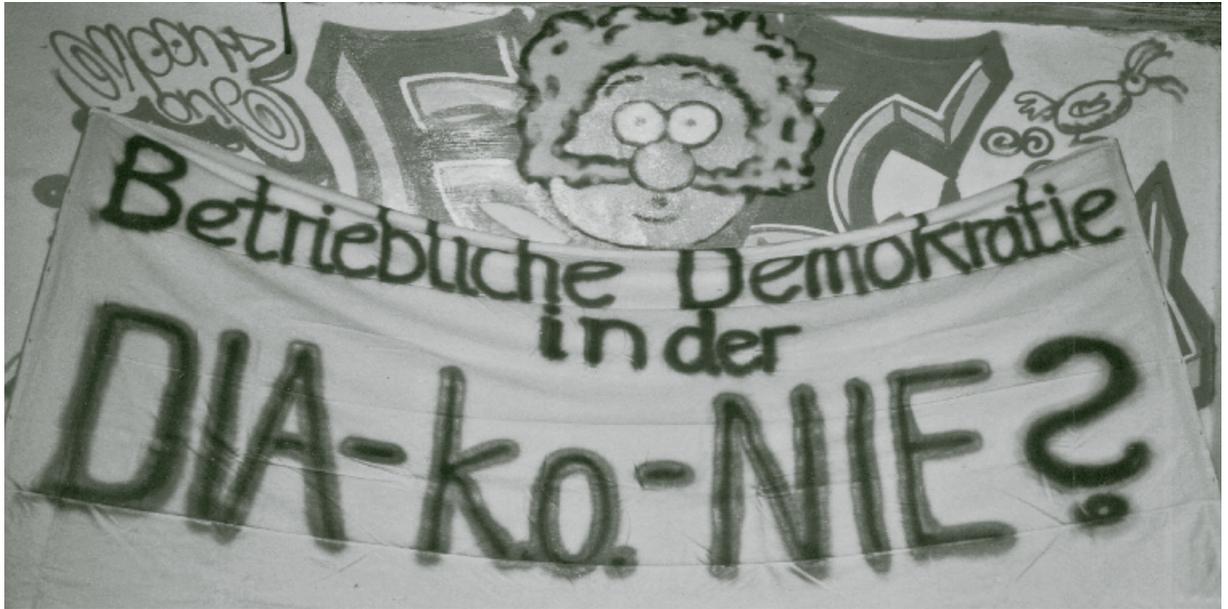
Jede Idee ist so stark wie die, die sie vertreten!

Ob in kirchlichen Einrichtungen zukünftig Betriebsräte gewählt werden, entscheidet Ihr selbst. Wer mitdenkt, will schließlich auch mitbestimmen. Echte Mitbestimmung ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz sehr viel besser möglich. Die Kirchenregelungen für Mitarbeitervertretungen sind schwach, weil die Entscheidungsmacht der kirchlichen Arbeitgeber nicht ausreichend eingeschränkt wird.

Jetzt aktiv werden:

- Diskutiert das Betriebsratsthema in Euren MAVen und ver.di-Gremien.
- Macht Euch schlau!
- Ladet aktive Betriebsräte aus Eurer Stadt ein.
- Diskutiert mit Euren Kommunal- und Bundestagsabgeordneten.
- Organisiert öffentliche Veranstaltungen.

**Gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer/innen!
Jetzt.**



Kirchliches Selbstverwaltungsrecht:

Von der Unabhängigkeit von Königen und Fürsten zur „Unabhängigkeit“ von Betriebsräten

Der Artikel 140 Grundgesetz formuliert das kirchliche Selbstverwaltungsrecht und verweist dabei auf die Artikel 136 - 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) von 1919: »Es besteht keine Staatskirche (...) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes« (Artikel 137 WRV).

Die Formulierung in der Weimarer Verfassung zielte auf eine Trennung von Staat und Kirche ab. Bis 1919 hatten die feudalen Landesherrscher das Recht, über die Besetzung der Pfarr- und Bischofsämter zu entscheiden oder waren zum Teil selbst oberste Herren der Kirche. So war der preußische König bis zu seiner Abdankung 1918 zugleich das höchste evangelische Kirchenoberhaupt seines Landes.

Es ging also um das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen für ihre eigenen Angelegenheiten. Weitergehende

Sonderrechte wurden der Kirche nicht zugewiesen. In dem Betriebsrätegesetz von 1920 war folglich keine Sonderregelung für die Kirchen vorgesehen. Die karitativen und erzieherischen Einrichtungen der Kirchen fielen nach damaliger Rechtsauffassung eindeutig unter das Betriebsrätegesetz. Im Jahr 1920 wurde zum Beispiel in Bethel ein Betriebsrat gewählt. Auch das Streikrecht für die kirchlich Beschäftigten wurde nicht bestritten. Im Jahr 1920 streikten die Friedhofsarbeiter in Hamburg über drei Wochen. Der erste Tarifvertrag wurde 1919 von der Berliner Stadtynode mit den Kirchhofsarbeitern abgeschlossen.

Schon allein die historische Entwicklung weist deutlich darauf hin, dass sich der Tendenzschutz für Kirchen und ihre Einrichtungen im §118 Abs. 2 BetrVG nicht als ein Auftrag aus der Verfassung ergibt.

Betriebsrätegesetz von 1920:

Betriebsräte auch bei Kirchen

Das Betriebsrätegesetz von 1920 sah folgende Regelungen vor:

- § 3: In Betrieben, die mindestens zwanzig Hausgewerbetreibende beschäftigen, welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen, muß ein besonderer Betriebsrat für die Hausgewerbetreibenden errichtet werden.
- § 9: Als Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten alle Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechtes.
- § 67: Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen, findet § 66 Ziffer 1 und 2 keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt.

- (§ 66 Der Betriebsrat hat die Aufgabe: 1. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen; 2. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten).

Das Betriebsrätegesetz (BRG) galt demnach für „alle Betriebe“, also auch für alle Religionsgemeinschaften. Die Sonderregelung für Tendenzbetriebe (§ 67) bezog sich nur auf die Einschränkung der „wirtschaftlichen Mitbestimmung“. Das BRG galt nicht für Beamte, Diakone und Diakonissen (§ 10).

Die Lobbyarbeit der Kirchen: Herausragend

Weshalb das BetrVG nicht für die Kirchen und ihre Einrichtungen gilt

Das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik von 1920, das zum ersten Mal die Rechte der Betriebsräte festlegte, galt ohne Ausnahme auch für die Kirchen und ihre Einrichtungen. Zwar wurden in der Folgezeit vergleichsweise wenige Betriebsräte in Kirchen und ihren Einrichtungen gebildet, das resultierte aber daraus, dass die Einrichtungen überwiegend von Ordenspersonal betrieben wurden oder relativ klein waren.

Nach Gründung der Bundesrepublik waren im ersten Entwurf zum BetrVG nur solche Ausnahmeregelungen vorgesehen, die die kirchlichen Einrichtungen mit den kommunalen und anderen öffentlichen Dienststellen gleichsetzten. Die Kirchen wollten eine weitergehende Ausnahmeregelung und betrieben eine intensive Lobby-Politik bei der Adenauer-Regierung. In zahlreichen Besprechungen mit Regierungsvertretern und in Schreiben forderten sie, dass die „Ordnung des kirchlichen Diensts ... den Kirchen überlassen bleiben müsse.“ Mit Nachdruck wies die Kirchenkanzlei auf die besondere Situation der östlichen Gliedkirchen hin, die staatliche Eingriffe zu befürchten hätten, wenn die gesetzlichen Regelungen für Betriebsräte uneingeschränkt auch im kirchlichen Bereich gelten. Um weitere Zweifel an ihren Absichten auszuräumen, erklärte die EKD, dass sie „allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfang nachkommt“ (Schreiben vom 12.6.1950 der Kirchenkanzlei der EKD an den Bundesarbeitsminister). Im Jahr 1951 erreichten die Kirchen schließlich mit einem Schreiben an Bundeskanzler Adenauer die von ihnen im BetrVG gewünschte Ausnahmeregelung. (Siehe Dokumentation Seite 7-8)

BetrVG § 118 Abs. 2:

»Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform«.

Die weitere Entwicklung ist ebenfalls bemerkenswert. Mit der Einlösung des Versprechens für gleichwertige kirchliche Regelungen zum BetrVG hatten es die Kirchen nicht sehr eilig. Ein Überblick über die Entwicklung bei der EKD:

- 1959: „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: Das „Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD“ wird von der Synode der EKD verabschiedet.

Es brauchte 40 Jahre, bis die EKD ihre „gleichwertige Regelung“ zum BetrVG beschloss. Inzwischen gibt es die „Ostzone“ nicht mehr und die Betriebsräte und die Unternehmensmitbestimmung haben sich schon lange etabliert. Dennoch stellt das MVG von 1992 immer noch kein einheitliches Recht für die Kirche und Diakonie dar, da fast alle Gliedkirchen und Diakonischen Werke bei der Übernahme des Gesetzes abweichende Regelungen getroffen haben.

Dokumentation:

Schreiben des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland an Bundeskanzler Adenauer

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der Vorsitzende

den 12. Juni 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 Bundesministeriums 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.“

Wir bitten im Zuge dieser Änderung desweiteren, in §98 des Entwurfs das Wort "konfessionellen" zu streichen.

Wir begründen diese Bitte folgendermassen:

Nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137, Absatz 3 der Weimarer Verfassung ist den Religionsgesellschaften innerhalb der Schranken des für Alle geltenden Gesetzes eine weitgehende und grundsätzliche Autonomie zugestanden. In der angezogenen Bestimmung der Weimarer Verfassung ist insbesondere zum Ausdruck gebracht, dass die Religionsgesellschaften ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der Gemeinden verleihen.

Nach den Erfahrungen der nationalsozialistischen Zeit und angesichts der Gefahren, die den räumlich über das Gebiet der Bundesrepublik hinausreichenden Religionsgesellschaften von totalitären Staaten drohen können, muss die Kirche auf dem uneingeschränkten Recht, den kirchlichen Dienst in freier, ihren Wesensgesetzen entsprechender Selbstverantwortung regeln zu können unbedingt bestehen. Das geplante Betriebsverfassungsgesetz ist ein Gesetz, das nicht alle Staatsbürger erfassen wird, sondern das in seiner Struktur im wesentlichen auf Regelung der Arbeitsverhältnisse in wirtschaftlichen Betrieben abgestellt ist. Die Religionsgesellschaften unterscheiden sich grundsätzlich von wirtschaftlichen Betrieben. Jede Dienstleistung in der Kirche und in kirchlichen Einrichtungen ist daher anders geartet als die in einem wirtschaftlichen Betriebe.

Die Religionsgesellschaften bejahen die sozialpolitische Tendenz, die dem Gesetzentwurf für das Betriebsverfassungsgesetz zu Grunde liegt. Sie befürchten aber von einer Anwendung auch nur von Teilen dieses Gesetzes auf den kirchlichen Dienst eine Einwirkung kirchenfremder Gesichtspunkte in die Sphäre, die den Kirchen um ihres besonderen Auftrages willen vorbehalten bleiben muß. Wir betonen, dass die vorstehenden Erwägungen in eben demselben Masse wie für die Arbeitsverhältnisse der Religionsgesellschaften auch für die Dienste in den gemeinnützigen und mildtätigen Werken der Kirchen Geltung haben.

gez. D. Dibelius

Schreiben des Vorsitzenden der Fuldaer Bischofskonferenzen an Bundeskanzler Adenauer

Der Vorsitzende
der Fuldaer Bischofskonferenzen

Köln, den 28. Juli 1951

An den
Herrn Bundeskanzler Dr. Adenauer
Bonn

An den
Herrn Bundesminister f. Arbeit
Herrn Minister Storch
Bonn

Betr.: Betriebsverfassungsgesetz

Sehr geehrter Herr Bundeskanzler!
Sehr geehrter Herr Bundesminister!

Am 18. Mai ds. Ja. hat auf Ihre Einladung in Bonn eine Beratung stattgefunden über den Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes. An dieser Beratung haben Vertreter der zuständigen Ministerien und Beauftragte der katholischen und der evangelischen Kirche teilgenommen.

Inzwischen ist die Angelegenheit in einem Kreis von Sachverständigen der Kirchenprovinzen eingehend geprüft worden. Auf Grund der Beratungen stelle ich hiermit als Vorsitzender der Fuldaer Bischofskonferenzen den Antrag, in dem Regierungsentwurf des Gesetzes in § 106 hinter Abs. 1 folgenden Absatz hinzuzufügen:

„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.“

Eine solche Änderung hat die natürliche Konsequenz, dass in § 98 des Gesetzentwurfes das „konfessionellen“ gestrichen wird.

Zur Begründung folgendes:

Der Art. 140 GG hat den Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Verfassung übernommen. Nach diesem Artikel ist den Religionsgesellschaften innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes eine weitgehende und grundsätzliche Autonomie zugestanden.

Die Kirche muss auf dem uneingeschränkten Recht, den kirchlichen Dienst in freier, ihren Wesensgesetzen entsprechender Selbstverantwortung regeln zu können, unbedingt bestehen. Das geplante Betriebsverfassungsgesetz ist aber in seiner Struktur im wesentlichen abgestellt auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse in wirtschaftlichen Betrieben. Wenn schon nach § 106 des Entwurfes die Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften des öffentlichen Rechtes ausgenommen sind und für diese eine Sonderregelung getroffen werden soll, dann müssen die Religionsgesellschaften erst recht aus dem Gesetz ausgenommen werden sowohl aus den dargelegten grundsätzlichen Erwägungen, als auch, weil sie sich noch mehr als die genannten Einrichtungen von wirtschaftlichen Betrieben unterscheiden. Die Dienstleistungen in der Kirche und in kirchlichen Einrichtungen sind in vieler Hinsicht anders geartet wie solche in Wirtschaftsbetrieben.

Auch wenn für die Betriebe des Bundes, der Länder usw. eine gesetzliche Regelung getroffen werden sollte, müssen die Kirchen und ihre Einrichtungen ausgenommen bleiben. Wie der Staat für sich das Recht in Anspruch nimmt, eine seiner Wesensart entsprechende Regelung zu treffen, so verlangt die Kirche die Anerkennung ihres Eigenrechtes, diese Frage ihrem Wesen entsprechend lösen zu können.

Die zuständigen kirchlichen Stellen werden prüfen, wo und in welcher Form aus eigenem kirchlichen Recht entsprechende Einrichtungen geschaffen werden können. Kirchlicherseits wird jedoch zunächst das Vorliegen des Sondergesetzes für die Betriebe des Bundes und der Länder abgewartet werden, da dieses Gesetz auch wertvolle Gesichtspunkte für die kirchliche Regelung enthalten wird.

Die kath. Kirche bejaht die sozialpolitische Tendenz, die dem Gesetzentwurf über das Betriebsverfassungsgesetz zu Grund liegt. Sie befürchtet aber von einer Anwendung auch nur von Teilen dieses Gesetzes auf den kirchlichen Dienst eine Einwirkung kirchenfremder Gesichtspunkte in die Sphäre, die der Kirche um ihres besonderen Auftrages willen vorbehalten bleiben muss.

Ich betone, dass die vorstehenden Erwägungen in eben demselben Masse wie für die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen kirchlichen Dienstes auch für den Dienst in den gemeinnützigen und mildtätigen Einrichtungen der Kirche Geltung haben.

Wir bitten die Bundesregierung, diesen Gesichtspunkten bei der Behandlung des Entwurfes für ein Betriebsverfassungsgesetz Rechnung zu tragen.

Gez. Jos. Card. Frings, Erzbischof von Köln.

Aus: Grundprobleme der kirchlichen Mitarbeitervertretung, Gerhard Buballa, Ketteler Verlag, 1993



Mitarbeitervertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz:

Zwei völlig unterschiedliche Arten von „Mitbestimmung“

Mitbestimmung und Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

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.

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 Ange-

legenheiten die Einigungsstelle anrufen und damit die Initiative ergreifen. Auf diese Weise kann der Betriebsrat zum Beispiel Änderungen der Arbeitszeit erzwingen oder den Abschluss eines Sozialplanes.

Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern des Arbeitgebers und des Betriebsrates und einem neutralen externen Vorsitzenden. Dieser wird von den Betriebspartnern bestimmt. Können diese sich nicht einigen, so wird der Vorsitzende auf Antrag einer Seite vom Arbeitsgericht bestellt. Bei der Auswahl des Vorsitzenden wird dessen Integrationskraft, aber auch seine 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 Einigungsstelle hat nicht nur darüber zu entscheiden, 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 wirklichen Ausgleich zwischen den betrieblichen Belangen und den Interessen der Beschäftigten her. 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 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 unparteiische Vorsitzende hat zunächst die Rolle eines Moderators 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 Vorsitzenden, statt.

Mitbestimmung nach MVG.EKD

- Das Mitbestimmungsverfahren nach dem MVG.EKD und der MAVO ist ein überformalisiertes und rein bürokratisches Verfahren. Hier ein Überblick über das Verfahren:
- Für die Mitarbeitervertretung gilt jeweils eine Erklärungsfrist (MAVO § 33 Abs. 2: eine Woche; MVG.EKD § 38 Abs. 3: zwei Wochen). Äußert sich die Mitarbeitervertretung innerhalb der jeweiligen Frist nicht in der vorgesehenen Weise (MVG.EKD: schriftlich unter Angabe von Gründen oder Antrag auf mündliche Erörterung), so gilt die Zustimmung als erteilt. Dies ist so genannte Zustimmungsfiktion.



- Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die MAV oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird (§ 38 Abs. 3 MVG.EKD). Weitere Formvorschriften existieren im MVG.EKD nicht. Nach der MAVO § 33 Abs. 3 hat die MAV innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlungen zu erklären, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert.
- Lehnt die MAV die geplante Maßnahme ab, so ist sie nach MVG.EKD innerhalb von zwei Wochen „rechtsfest“ zu begründen. Dasselbe gilt nach einer einseitigen Erklärung zur Beendigung der Erörterung. Die Gründe zur Ablehnung müssen innerhalb dieser Frist abschließend vorgetragen sein. Ein verspätetes Vorbringen bleibt unberücksichtigt.
- Stimmt die Mitarbeitervertretung einer Maßnahme nicht zu, so beantragt der Arbeitgeber bei dem zuständigen Kirchengenicht (§ 38 Abs. 4 MVG.EKD) oder bei der kirchlichen Schlichtungsstelle (§ 33 Abs. 4 MAVO) die Ersetzung der verweigerten Zustimmung.
- Das Kirchengenicht oder die Schlichtungsstelle können keine eigene Ermessensentscheidung treffen, die von dem Antrag an das Kirchengenicht abweicht.

Das Kirchengericht entscheidet: ja oder nein, schwarz oder weiß

- Der Entscheidungsrahmen des Kirchengerichts und der Schlichtungsstelle ist deutlich enger gefasst als der der Einigungsstelle. Sie haben nicht eine sachgerechte Regelung zu treffen, sondern lediglich darüber zu befinden, ob sie anstelle der MAV der Maßnahme zustimmen. Das ist notwendigerweise immer dann der Fall, wenn die Maßnahme nicht gegen Rechtsvorschriften verstößt oder nicht schlechterdings unbillig ist.
- Das Kirchengericht und die Schlichtungsstelle schließen ein Nachschieben von Gründen aus und berücksichtigen bei ihrer Entscheidung nur den Antrag.
- Kirchengericht oder Schlichtungsstelle können keine modifizierte Lösung beschließen. Sie sind an die Anträge gebunden. Damit sind gerade in komplexen Regelungsfragen die Konfliktlösungsmöglichkeiten äußerst eingeschränkt. Denn praktisch stehen nur die bisherige Regelung und die vom Arbeitgeber angestrebte Regelung zur Wahl. Nur dann, wenn es der Schlichtungsstelle oder dem Kirchengericht gelingt, beide Seiten zu einem Kompromiss zu bewegen, gelingen rationale Konfliktschlichtungen, die in der betrieblichen Praxis Bestand haben können.
- Stellt die MAV einen Initiativantrag, hat das Kirchengericht oder die Schlichtungsstelle nur darüber zu entscheiden, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, dem Initiativantrag nicht zu entsprechen, rechtswidrig ist. Bei Streitigkeiten über eine Dienst-

vereinbarung kann das Kirchengericht nur eine Empfehlung aussprechen.

Das MVG.EKD und die MAVO reduzieren die Mitbestimmung auf schlichte Rechtskontrolle. Eine gestaltende Mitbestimmung bleibt der MAV versagt. Das Mitbestimmungsverfahren gleicht eher einem Verwaltungsakt, als dass es Gedanken eines Schlichtungsverfahrens aufnimmt. Durch die vielen Formvorschriften und Fristen sind die MAVen bei den Mitbestimmungsverfahren von vorneherein strukturell benachteiligt. MAVen sind gut beraten, bereits schon bei der Begründung der Ablehnung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme anwaltlichen Beistand hinzuzuziehen.

Neues MVG: Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung

Auf die Kritik der MAVen an der Mitbestimmung und der fehlenden Einrichtung einer Einigungsstelle hat die Synode der EKD im November 2013 mit einer Ergänzung des § 36a des MVG.EKD reagiert. Die Einrichtung von Einigungsstellen kann nun mit einer Dienstvereinbarung geregelt werden. Bei dem Abschluss von Dienstvereinbarungen müssen aber viele Fallstricke beachtet werden, damit sie dem BetrVG inhaltlich nahe kommen.

In der neu erschienenen Broschüre „Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich“ veröffentlicht ver.di eine Musterdienstvereinbarung.

Erfolge: Betriebsräte nutzen ihre Rechte

Im Vergleich zu kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnungen bietet das Betriebsverfassungsgesetz viele Vorteile. So können Betriebsräte bindende Entscheidungen vor weltlichen Arbeitsgerichten erzwingen, Konzernbetriebsräte einrichten und in Aufsichtsräten mitbestimmen. Betriebsratsmitglieder aus verschiedenen Branchen berichten über ihre Erfahrungen.

1400 zusätzliche Stellen



„Im Daimler-Werk Untertürkheim hat der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte genutzt, um Festanstellungen zu erreichen. Wir haben die Genehmigung von Überstunden und Wochenendarbeit an diese Bedingung

geknüpft. Dadurch sind in den vergangenen zwei Jahren rund 1.400 zusätzliche reguläre Arbeitsverhältnisse in der Fabrik entstanden. Wichtig ist nicht nur, dass der Betriebsrat seine Rechte kennt und einsetzt, sondern auch, dass die Belegschaft dahinter steht. In den Produktionsbereichen sind 70 Prozent und mehr unserer Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall organisiert. Das gibt der Interessenvertretung die Kraft, sich in Konflikten gegenüber dem Management durchzusetzen.“

Roland Schäfer, Betriebsrat und Leiter des IG-Metall-Vertrauenskörpers im Daimler-Werk Untertürkheim.

Zuschläge für Überstunden



„Ein zentrales Thema für die betriebliche Interessenvertretung sind die Arbeitszeiten. Schließlich geht es hier um die Freizeit- und Lebensgestaltung der Kolleginnen und Kollegen. Im Klinikum Höchst arbeiten wir gerade an einer Rahmen-Betriebsvereinbarung. Wir wollen unter anderem dafür sorgen, dass sämtliche Arbeitszeiten dokumentiert und für Überstunden die entsprechenden Zuschläge gezahlt werden – was leider keineswegs selbstverständlich ist. Mit den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten aus dem Betriebsverfassungsgesetz können wir in dieser Frage einiges durchsetzen. Oft hilft schon die Drohung mit der Einigungsstelle, um die Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen.“

Margarete Wiemer, Betriebsratsvorsitzende im Klinikum Frankfurt-Höchst.

Margarete Wiemer, Betriebsratsvorsitzende im Klinikum Frankfurt-Höchst.

Betriebsratsarbeit trotz Outsourcing



„Ganz wichtig finde ich die Einbeziehung der Gewerkschaften ins Betriebsverfassungsgesetz. Zum Beispiel haben sie das Recht, in betriebsratslosen Einrichtungen Betriebsratswahlen einzuleiten. In einem Altenpflegeheim der AWO Weser-Ems machen wir

das gerade. Auch die Möglichkeit zur Bildung von Konzernbetriebsräten (KBR) spielt eine immer größere Rolle. Denn durch Outsourcing werden die Unternehmen immer weiter zergliedert – leider auch bei der Arbeiterwohlfahrt. Der KBR ist für uns die Klammer, um den Zusammenhalt der Belegschaften zu erhalten. Auf KBR-Ebene geschlossene Betriebsvereinbarungen gelten für alle Einrichtungen, selbst wenn diese einen schwachen oder gar keinen Betriebsrat haben.“

Harald Detken, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats bei der AWO Weser-Ems.

Damit keiner auf der Straße steht



„Eine benachbarte Kaufhof-Filiale soll zum Jahresende geschlossen werden. Ein Teil der rund 160 Betroffenen scheidet über Abfindungen oder Altersteilzeit aus. Wir wollen dafür sorgen, dass allen anderen ein Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten wird. Ohne

Betriebsrat könnten wir für diese Forderung kaum Druck entwickeln. In unserer Filiale haben wir der Geschäftsleitung beispielsweise klar gemacht, dass wir sämtlichen Einstellungen widersprechen, solange die Kolleginnen und Kollegen nicht versorgt sind. Und das werden wir durchhalten – damit am Ende keiner auf der Straße steht.“

Helmut Born, Betriebsratsvorsitzender bei Kaufhof in Düsseldorf.

Sozialplan contra Sanierung



„Laut Sanierungsplan sollen im Städtischen Klinikum München 1.500 Vollkräfte abgebaut werden. In dieser Situation ist es besonders wichtig, dass wir über den Wirtschaftsausschuss Einblick in die tatsächlichen ökonomischen Verhältnisse bekommen. Wenn

es zum Äußersten kommt, werden die Betriebsräte über einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln, um die sozialen Folgen für die Betroffenen so weit wie möglich abzufedern. Ohne eine starke betriebliche Interessenvertretung müsste der Arbeitgeber auf die sozialen Belange sehr viel weniger Rücksicht nehmen.“

Erhard Reinfrank, Gesamtbetriebsratsvorsitzender im Städtischen Klinikum München.

Mitbestimmung und Initiativrecht – Gleichgewichtiges Verfahren im BetrVG

Für die Betriebsräte ist die Einigungsstelle neben dem Arbeitsgericht das wichtigste Konfliktregelungsinstrument im BetrVG. Die Einigungsstelle kann bei Bedarf oder ständig eingerichtet werden und soll zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat tätig werden. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern des Arbeitgebers und des Betriebsrates und einem neutralen externen Vorsitzenden. Auf den Vorsitzenden müssen sich die Betriebspartner einvernehmlich einigen. Kommt keine Einigung zustande, so wird er vom Arbeitsgericht bestellt. In der Regel sind die Vorsitzenden Richter an Arbeitsgerichten, die unter den Gesichtspunkten ausgesucht werden, dass sie gut moderieren und gegensätzliche Interessen ausgleichen können und eine entsprechende fachliche Autorität besitzen. Beisitzer können sowohl betriebliche Vertreter als auch außerbetriebliche Vertreter, wie Gewerkschaftssekretäre oder Rechtsanwälte sein.

Die Einigungsstelle hat auf Antrag einer Seite unverzüglich tätig zu werden, also auch bei Initiativen und Vorschlägen des Betriebsrats. Die Einigungsstelle kann in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten angerufen werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung „unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen“. Betriebsrat und Arbeitgeber können den Beschluss der Einigungsstelle binnen zwei Wochen beim Arbeitsgericht anfechten, wenn die Überschreitung der „Grenzen des Ermessens“ beanstandet wird.

Die Einigungsstelle ist bei ihrer Entscheidung nicht an den ursprünglichen Antrag zur Anrufung der Einigungsstelle gebunden. Die Einigungsstelle soll ein möglichst zweckdienliches Ergebnis für die Konfliktpartner finden und kann deshalb unabhängig von dem Antrag neue Lösungsmöglichkeiten vorschlagen.

Die Kosten für die Einigungsstelle, das Honorar des Vorsitzenden bzw. der anderen externen Personen, werden unanhängig vom Ausgang des Verfahrens vom Arbeitgeber getragen. Schon die Ankündigung des

Betriebsrats, im Nichteinigungsfall die Einigungsstelle anzurufen, hat so manchen Arbeitgeber zum Einlenken gebracht. Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist nicht nur teuer für den Arbeitgeber, es erfordert auch viel Einsatz an Zeit und „Manpower“.

Das neue MVG.EKD – keine verbindliche Einigungsstelle mit weitgehenden Kompetenzen

In § 36a MVG „können“ die MAV und die Dienststellenleitung durch eine Dienstvereinbarung regeln, dass in der Einrichtung eine Einigungsstelle gebildet wird. Sie ist zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der MAV in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV. Allerdings fehlen im MVG weitergehende Vorschriften zu den Aufgaben und der Zusammensetzung der Einigungsstelle sowie der Übernahme der Kosten. Das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und der Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten sind in einer Dienstvereinbarung zu regeln. In einer Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass der Beschluss der Einigungsstelle nur insoweit vom Kirchengericht überprüft werden kann, als gerügt wird, dass der Beschluss mit dem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist. Weitere Vorschriften fehlen.

Das Fehlen von Formvorschriften für die Einigungsstelle und vor allem die fehlende Verbindlichkeit der Einrichtung von Einigungsstellen ist stark zu kritisieren. Es gibt den kirchlichen Arbeitgebern die Möglichkeit, entweder die Einrichtung von Einigungsstellen ganz zu verweigern oder über eine Dienstvereinbarung eine „Einigungsstelle light“ einzurichten.

MAVO – „Einigungsstelle“ ist nicht Einigungsstelle

In der katholischen Mitarbeitervertretungsrahmenordnung ist in § 40 die Bildung einer überbetrieblichen Einigungsstelle vorgesehen. Diese Einigungsstelle hat jedoch mit der Einigungsstelle nach BetrVG wenig gemein. Denn sie hat in den wichtigen Fragen wie zum Beispiel der Festlegung der Arbeitszeit wie im MVG nur formal darüber zu entscheiden, ob die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzt wird. Wie im MVG ist die Einigungsstelle an die Anträge der Dienststellenleitung gebunden. Ein wirksames Initiativrecht ist der Mitarbeitervertretung versagt.



Sogenannte „Mitbestimmung“ in kirchlichen Einrichtungen: Ein Papiertiger

Die deutschen Kirchen behaupten, dass ihre Mitarbeitervertretungsgesetze gleichwertig mit den staatlichen Gesetzen (Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetze) sind. Sie begründen dies häufig damit, dass die Sachverhalte, die der Mitbestimmung unterliegen, dieselben seien bzw. sogar noch mehr Sachverhalte der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretungen unterlägen.

Es ist zwar in der Tat so, dass die Sachverhalte, die der Mitbestimmung unterliegen, sehr ähnlich sind. Dennoch sind die Mitarbeitervertretungsgesetze mei-

lenweit von den Standards der staatlichen Gesetze entfernt und benachteiligen die Mitarbeitervertretungen erheblich – gemessen an den Möglichkeiten von Betriebs- und Personalräten.

Praktisches Beispiel

Um den Unterschied zwischen Mitbestimmung von Betriebsräten/Personalräten und Mitarbeitervertretungen zu verstehen, muss man das jeweilige Mitbestimmungsverfahren kennen.

Hier ein Beispiel:

Kirchliches Krankenhaus	Krankenhaus z.B. des DRK
Der Krankenhauschef möchte die Dienstpläne für die OPs ändern. Es soll künftig bis samstags um 22 Uhr operiert werden, um die Säle besser auszulasten. Bisher wurden samstags nur Notfälle versorgt.	Der Krankenhauschef möchte die Dienstpläne für die OPs ändern. Es soll künftig bis samstags um 22 Uhr operiert werden, um die Säle besser auszulasten. Bisher wurden samstags nur Notfälle versorgt.
Der Chef beantragt die Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit bei der Mitarbeitervertretung.	Der Chef beantragt die Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit beim Betriebsrat.
Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben dienstlich alle Hände voll zu tun und schreiben 15 Tage, nachdem sie den Antrag erhalten haben, dass sie damit nicht einverstanden sind.	Der Betriebsrat nimmt den Änderungsantrag zur Kenntnis und tut nichts.
Rechtsfolge des Verhaltens der MAV: Zukünftig darf samstags bis 22 Uhr operiert werden. Denn 14 Tage Schweigen gelten als Zustimmung.	Rechtsfolge des Verhaltens des BR: Alles bleibt, wie es ist. Der Chef kann die Einigungsstelle anrufen, die dann unter Mitwirkung des BR entscheidet.

Wertvolle Tipps für die MAV

aktiv
in der Mitarbeitervertretung

Deppisch/Jung/Schleitzer

Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder

Rechtliches Wissen + soziale Kompetenz
3. Auflage

Evangelische Kirche und Diakonie

Inklusive Mitarbeitervertretungsgesetz 2014
und Hinweisen zum Streikrecht



Deppisch / Jung / Schleitzer
Tipps für neu- und wiedergewählte
MAV-Mitglieder

Rechtliches Wissen + soziale Kompetenz
Evangelische Kirche und Diakonie
2014. 303 Seiten, kartoniert
€ 24,90
978-3-7663-6313-8

Mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz 2014 und Hinweisen zum Streikrecht:

Wissenswertes für einen gelungenen Start vermittelt dieses Buch neugewählten Mitarbeitervertretern und sogenannten »alten Hasen« in der Evangelischen Kirche und der Diakonie. Es beantwortet Fragen wie:

- Wer hat in der MAV welche Aufgaben?
- Welche Rolle nehme ich jetzt ein?
- Welche Bedeutung hat das neue Amt?
- Wie gehe ich an die Arbeit heran?
- Bei wem kann ich mir Hilfe holen?

Noch ausgeprägter sind die Unterschiede in die ‚andere Richtung‘, also wenn der BR/die MAV etwas ändern will:

Kirchliches Krankenhaus	Krankenhaus z.B. des DRK
Die MAV möchte gern, dass die Frühschicht in der Küche aufgeteilt wird. Es soll möglich sein, dass Mütter ihre Kinder in den Kindergarten bringen können, bevor sie zur Arbeit kommen. Dafür muss eine neue Schicht eingeführt werden. Sie beantragt das bei der Leitung.	Der BR möchte gern, dass die Frühschicht in der Küche aufgeteilt wird. Es soll möglich sein, dass Mütter ihre Kinder in den Kindergarten bringen können, bevor sie zur Arbeit kommen. Dafür muss eine neue Schicht eingeführt werden. Sie beantragt das bei der Leitung.
Die Leitung begründet in einem Schreiben nach einem Monat, dass sie die Maßnahme nicht durchführen wird, weil sie sie nicht möchte.	Die Leitung begründet in einem Schreiben, dass sie die Maßnahme nicht durchführen wird, weil sie sie nicht möchte.
Die Mitarbeitervertretung will sich das nicht bieten lassen und ruft das Kirchengengericht an. Das Kirchengengericht prüft nur, ob die Weigerung der Leitung rechtswidrig war. Da kein Verstoß gegen Gesetze vorliegt, bleibt es beim Nein.	Der Betriebsrat lässt sich das nicht bieten und ruft die Einigungsstelle an. Diese entscheidet, ob die neue Schicht eingeführt wird oder ob sich sonst etwas ändert. Jedenfalls kann die Leitung nicht sicher sein, dass alles so bleibt, wie es ist.

Diese Beispiele zeigen deutlich: Eine Mitbestimmung im Sinne von BetrVG und PersVG findet in kirchlichen Einrichtungen nicht statt!

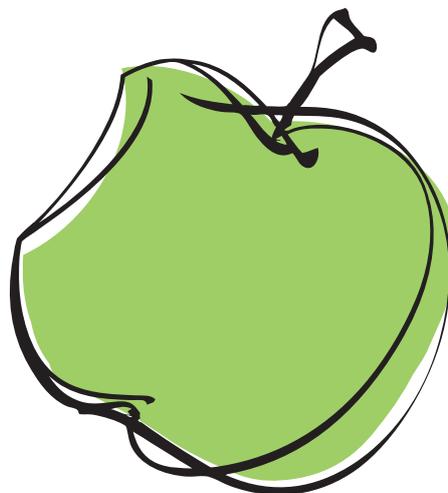
Mitarbeitervertretungen können die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Leitung nicht ‚auf Augenhöhe‘ vertreten. Sie müssen beim Verhandeln weit nach oben schauen und haben im Prinzip keine Chance.

Es ist nicht wichtig, bei welchem Sachverhalten die Mitarbeitervertretung zu beteiligen ist, solange sie so schwach ausgestattet ist wie derzeit. Wenn das Verfahren nicht zu einem Ausgleich der Interessen führt, ist es völlig nebensächlich, welche Sachverhalte der Mitbestimmung unterliegen.

Solange in den Mitarbeitervertretungsgesetzen für Regelungsstreitigkeiten nicht eine verbindliche Entscheidung einer Einigungsstelle verpflichtend vorgeschrieben wird, wenn sich Leitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen, bleibt die Mitarbeitervertretung ein Papiertiger, ein Gremium, das die ihm übertragenen Aufgaben nur sehr unzulänglich wahrnehmen kann.

Wenn die Kirchen nicht weiter an Glaubwürdigkeit verlieren wollen, müssen sie hier dringend Abhilfe schaffen.

KANN Gewerkschaft
Sünde sein?



„Halbherzige Regelung“

Mit dem 2. MVG.EKD wurde 2013 potentiell das Instrument einer „Einigungsstelle“ für evangelische Einrichtungen eingeführt. Ein Gespräch über kirchliche Mitbestimmung mit der Rechtsanwältin Regina Warnecke

Wie ist die kirchliche Regelung gegenüber dem Einigungsstellenverfahren im Betriebsverfassungsrecht zu werten?

Die gute Nachricht lautet: Offenbar wollte sich der kirchliche Gesetzgeber dem Betriebsverfassungsgesetz annähern und dieses wichtige Konfliktregelungsinstrument in die betriebliche Praxis der kirchlich-diakonischen Einrichtungen übernehmen. Allerdings ist die Regelung halbherzig abgefasst.

Kennen Sie bereits welche aus der Praxis?

Mir sind bisher keine kirchlichen Einigungsstellen bekanntgeworden. Dies hat zum einen mit dem Geltungsbereich des MVG.EKD zu tun, andererseits aber vor allem mit der gesetzlichen Ausgestaltung.

Für welche Einrichtungen gilt das MVG.EKD überhaupt und damit die Möglichkeit, Einigungsstellen einzurichten?

Damit es für den Bereich der Landeskirchen gilt, muss es von den jeweiligen Synoden übernommen werden. Dabei können Abweichungen beschlossen werden. Die Geltung in den Diakonischen Werken der jeweiligen Landeskirchen muss durch weitere Gesetze der Synoden beschlossen werden. Meine Beratungen und Vertretungen beziehen sich vor allem auf Mitarbeiter diakonischer Einrichtungen in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Hier gilt die neue Regelung zur Einigungsstelle noch nicht. Aber auch aus Einrichtungen auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland, für die das MVG.EKD 2013 gilt, sind mir Einigungsstellenverfahren (noch) nicht bekannt.

Was sollen diese Einigungsstellen nach kirchlichem Willen dürfen?

Voraussetzung für die Bildung einer Einigungsstelle nach dem MVG.EKD 2013 ist eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Anders als im Betriebsverfassungsgesetz hängt das Einigungsstellenverfahren also davon ab, dass sich die kirchlichen Betriebsparteien darauf einigen, dieses Verfahren durchzuführen und die Einigung in Form einer Dienstvereinbarung abschließen. Weder die Dienststellenleitung noch die Mitarbeitervertretung haben das Recht, die Bildung einer Einigungsstelle

auch gegen den Willen der anderen Betriebspartei durchzusetzen.

Kommt es schließlich zur Bildung einer Einigungsstelle, kann diese Regelungen in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG.EKD treffen. Zu diesen Angelegenheiten gehören unter anderem Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung, Regelung der Ordnung in der Dienststelle usw. In diesen Angelegenheiten besteht für die Mitarbeitervertretung ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht, das heißt, diese Maßnahmen darf die Dienststellenleitung nicht ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchführen. Bisher konnte die Dienststellenleitung nach einer Zustimmungsverweigerung beim Kirchengericht (der Schiedsstelle) die Ersetzung der Zustimmung beantragen. Kommt es nicht zum Einigungsstellenverfahren, wird dies auch weiterhin gelten.

Was hat dieses Verfahren mit dem Einigungsstellenverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz gemein?

Der entscheidende Unterschied besteht darin, dass sich der kirchliche Gesetzgeber nicht dazu durchringen konnte, das Einigungsstellenverfahren zwingend vorzuschreiben. Eine Einigungsstelle wird nur gebildet, wenn sich die kirchlich-diakonischen Betriebsparteien per Dienstvereinbarung darauf einigen. In dieser Dienstvereinbarung soll das Besetzungsverfahren geregelt werden, das Verfahren, der Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie die Kosten der Einigungsstelle. Dies ist im Betriebsverfassungsrecht gesetzlich geregelt. Das Verfahren nach § 36a MVG.EKD ist umständlich und erschwert die Bildung von Einigungsstellen. Es bleibt abzuwarten, ob diese Hürden genommen werden können.

Für die Betriebsratsarbeit gilt die Einigungsstelle neben dem Arbeitsgericht als das wichtigste Konfliktregelungsinstrument. Ist eine Einigungsstelle für gute Arbeit im Betrieb notwendig oder geht es auch anders?

Das Betriebsverfassungsgesetz definiert die Fälle der erzwingbaren Mitbestimmung, in denen jeweils eine Betriebspartei im Konfliktfall das Einigungsstellenverfahren in Gang setzen kann, auch gegen den Willen der ande-

ren. Außerdem wird geregelt, wie die Einigungsstelle gebildet wird, wie der unparteiische Vorsitzende bestimmt wird und wer den Vorsitzenden bestimmt, wenn hierzu keine Einigung erzielt werden konnte. Die Konflikte, die neben dem Hauptkonflikt zusätzlich zur Durchführung des Verfahrens entstehen können, werden durch die klare gesetzliche Regelung vermieden. Dies ist leider in der jetzigen Fassung des MVG.EKD nicht so. Es ist zu befürchten, dass die kirchlich-diakonischen Betriebsparteien sich zusätzlich über das Einigungsstellenverfahren streiten werden, jedenfalls eine Einigung zur angestrebten Regelung erschwert wird. Dies kann übrigens auch nicht im Interesse der Dienststellenleitungen liegen. Beiden Seiten wäre mit einer dem Betriebsverfassungsgesetz angeglichenen Fassung mehr gedient gewesen.

Wie sehen die Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich aus, eigene Initiativen oder Forderungen durchzusetzen?

Die Mitarbeitervertretung hat ein Initiativrecht in den Fällen, in denen sie mitbestimmen und mitberaten kann.

Das Initiativrecht gemäß § 47 MVG.EKD ist schwächer als die erzwingbare Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz, verpflichtet aber immerhin die Dienststellenleitung, sich mit dem Antrag der Mitarbeitervertretung zu befassen und auf diesen zu reagieren. Kommt keine Einigung zustande, kann das Kirchengericht angerufen werden, das gegebenenfalls feststellen kann, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die vorgeschlagene Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. In diesem Falle hat die Dienststellenleitung erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Kirchengerichts über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

Das Instrument des Initiativrechtes könnte und sollte von den Mitarbeitervertretungen mehr genutzt werden. Es ist ein wesentlich schwächeres Instrument als das Einigungsstellenverfahren, weil es letztlich als Gerichtsverfahren ausgestaltet ist und bereits deshalb die betriebliche Nähe fehlt. Die Dienststellenleitung muss jedoch auf den Antrag der Mitarbeitervertretung reagieren und eine Ablehnung schriftlich begründen.

Regina Warnecke ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in Berlin.

Aktuelle Fachbücher von und für Kolleginnen und Kollegen

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax - 70 40 58 • info@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Arbeitsrecht und Kirche

... bietet direkte Unterstützung. Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, dieses aus Arbeitnehmersicht auszulegen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

Einzelheft: € 15,00, 36–40 A4-Seiten, frei Haus.
Im Abo (4x im Jahr): € 60,00.



NEU: inklusive des monatlichen Newsletters »Schnelldienst Rechtsprechung« per E-Mail.

AuK feiert 10-jähriges Bestehen

Auch als E-Book bei diversen Portalen erhältlich
€ 36,90

Direkt ordern beim



www.buchkellner.de

Baumann-Czichon • Gathmann • Germer

MVG-EKD Kommentar MITARBEITERVERTERUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

Die 4. Auflage zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bietet eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Zahlreiche Gerichtsentscheidungen, ausgewählte Gesetze und aktuelle Anmerkungen zur Wahlordnung machen diesen Kommentar zum alternativen Hilfsmittel für Newcomer sowie langjährig tätige Mitarbeiter/innen. *Mit Beilage zu den Beschlüssen der 11. Synode vom November 2013.*

4. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, € 49,90

Aktualisiert und um 200 Seiten erweitert

Herausgeber:



Vereinigte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Der BuchKellner besorgt jedes lieferbare Buch von allen Verlagen!

Die MVG-Novellierungen – zwischen Anspruch und Wirklichkeit

„Vom 1. März bis 31. Mai 2014 finden in Deutschland wieder Betriebsratswahlen statt. Die Kirchen in Deutschland engagieren sich seit vielen Jahren gemeinsam mit den gewählten Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben für eine solidarische und gerechte Arbeitswelt.

Die Betriebsräte setzen sich ein für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen und übernehmen dabei große Verantwortung. Diese Aufgabe erfordert hohe Kompetenz, Durchsetzungsvermögen, aber auch Ausdauer und Geschick. Deshalb danken wir allen, die sich in den vergangenen Jahren in den Betrieben für diese wichtige Aufgabe zur Verfügung gestellt haben und sprechen ihnen auf diesem Weg unsere Anerkennung für ihren Einsatz aus. ...“

Soweit das Zitat von Dr. h.c. Nikolaus Schneider und Erzbischof Dr. Robert Zollitsch – den beiden Chefbischofen der Evangelischen und der Katholischen Kirche in Deutschland – aus dem Aufruf zu den Betriebsratswahlen 2014. Derzeit laufen auch in den meisten Regionen in Deutschland die Vorbereitungen zu MAV-Wahlen. Ein bischöflicher Aufruf zu den MAV-Wahlen sowie eine vergleichbare Würdigung von MAV-Arbeit sind mir nicht bekannt. Vielleicht schämen sich ja die Bischöfe, dass die heutigen Mitarbeitervertretungsgesetze der ursprünglichen Ankündigung, etwas dem Betriebsverfassungsgesetz Vergleichbares oder gar Besseres zu machen, in wesentlichen Fragen nicht gerecht wird. Es war halt schon immer leichter, zu wissen, was für andere gut ist, als vor der eigenen Tür zu kehren. So werden Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung und Tarifpartnerschaft als Grundlage für sozialen Frieden postuliert, der sich gar als bedeutsamer Standortvorteil erwiesen habe. Bei dieser Erkenntnis sollte man davon ausgehen, dass die kirchliche Welt diesbezüglich in Ordnung ist, doch unterm Strich müssen wir feststellen, die kirchlichen Arbeitnehmerrechte sind immer noch Rechte zweiter Klasse.

Daran haben auch die Novellierungen der Mitarbeitervertretungsgesetze auf EKD- und landeskirchlicher Ebene nicht grundlegend etwas geändert.

Zuerst zum MVG der EKD. Bei der EKD-Synode im November 2013 in Düsseldorf wurde mit dem „Zweiten Gesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013“ das seit 1992 bereits acht Mal novellierte MVG.EKD neu gefasst. Wenn formal auch ein neues Gesetz, so ist es inhaltlich jedoch nur eine bescheidene Weiterentwicklung des bisherigen MVG.EKD.

Zu den erwähnenswerten Änderungen gehören Verbesserungen für die JAV – dazu haben wir als AG-MAV (Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen) Württemberg erheblich beigetragen – sowie die Festschreibung der Gesamtausschüsse und AGMAVen. Dazu wurden auch die bundesweiten Gremien gesetzlich legitimiert. Für den verfassten kirchlichen Bereich ist das die Ständige Konferenz (StäKo) und für die Diakonie die Bundeskonferenz (BUKO). Schlechterstellungen gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz sind weiterhin insbesondere das deutlich schlechtere Mitbestimmungsverfahren und die geringeren Freistellungen bei zudem weniger MAV-Mitgliedern, insbesondere für größere Einrichtungen. Das MVG geht beim Mitbestimmungsverfahren von einer Zustimmungsfiktion aus. Das heißt, eine MAV muss einer Maßnahme aktiv widersprechen, ansonsten gilt die Maßnahme als zugestimmt. Beim Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz ist eine aktive Zustimmung des Betriebsrats zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme erforderlich und wenn diese nicht erfolgt, kann die Leitung die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann mit Beteiligung des Betriebsrats. Noch deutlicher wird die Frage der „Augenhöhe“ beim Initiativrecht. Wenn eine MAV eine Maßnahme beantragt, muss die Leitung lediglich innerhalb eines Monats ablehnend begründen, wenn sie dem nicht folgen will. Der Betriebsrat hat bei solchen Anträgen die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen und diese entscheidet dann.

Komplette Fehlanzeige ist nach wie vor das Thema Unternehmensmitbestimmung. Hier gab es einen zaghaften Versuch, bei größeren Einrichtungen zwei beratende Sitze für Mitarbeitervertretungen in Aufsichtsgremien festzuschreiben. Dies wurde dann aus der Entwurfsfassung wieder raus genommen, entweder war das den Arbeitgebern zu weitgehend oder sie haben sich über den mangelhaften Versuch des Einstiegs in das Thema geschämt?

Nachdem durch die BAG-Urteile vom 20. November 2012 die koalitionsmäßige Betätigung von Gewerkschaften in kirchlichen/diakonischen Einrichtungen geklärt und auch ins Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) aufgenommen ist, verwundert es, dass die gewerkschaftlichen Rechte im MVG.EKD nicht normiert sind.

Unhaltbar ist und bleibt die Beibehaltung der ACK-Klausel. Demnach können weiterhin nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechender Kirchenzugehörigkeit in die MAV gewählt werden. Die Diakonie

beschäftigt viele Mitarbeitende ohne ACK-Kirchenzugehörigkeit, diese werden von zentralen Rechten ausgeschlossen. Ich schätze, dass 10 bis 20 Prozent Nicht-ACK-Mitglieder durchaus die Regel sind, in einzelnen Einrichtungen bis zu 50 Prozent.

In der Magdeburger Kundgebung der EKD-Synode vom November 2011 „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrecht“ heißt es: „Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden...“. Diesem eigenen Anspruch wird die EKD-Synode mit dem Beschluss des aktuellen MVG.EKD in keiner Weise gerecht und so kratzt sie mit mangelhafter Kirchengesetzgebung weiter an der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie.

Nun zum MVG-Württemberg. Bis zum Jahr 2000 hatten Landeskirche und Diakonie in Württemberg ein eigenständiges MVG. 2000 wurde dann auf Grundlage des MVG.EKD ein neues MVG-Württemberg mit Württemberger Besonderheiten beschlossen. Abgesehen von der Einführung des Tarifwahlrechts im Jahr 2007 blieb das MVG-Württemberg bislang unverändert. Das heißt, Änderungen, die seither durch Novellierung des MVG.EKD erfolgt sind, wurden bei uns bislang nicht übernommen.

Die mit Beschluss der Landessynode am 22. Oktober 2013 erfolgte Novellierung des MVG-Württemberg bringt nun einige Verbesserungen. Die oben beschriebene Änderung des MVG.EKD ist jedoch nicht berücksichtigt, da diese nach Novellierung des MVG-Württemberg erfolgte.

Erwähnenswerte Verbesserung ist die längst überfällige Möglichkeit, „Konzern-MAVen“ (Gemeinsame Mitarbeitervertretung im Dienststellenverbund) zu bilden. Darüber hinaus das erweiterte Informationsrecht zu wirtschaftlichen Themen und die Möglichkeit, in Einrichtungen mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wirtschaftsausschüsse zu bilden. Positiv ist auch die Klarstellung, dass für Teilzeitbeschäftigte MAV-Kolleginnen und -Kollegen MAV-Fortbildung bis zur täglichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten als Arbeitszeit zählt. Bildung, Aufgaben und Ausstattung der AGMAV sind jetzt ins MVG aufgenommen, damit ist die AGMAV durch ein Kirchengesetz legitimiert.

Soweit die positiven Veränderungen. Negativ und unverständlich ist die deutlich schlechtere Freistellungsregelung im Vergleich zum MVG.EKD. Oben habe ich beschrieben, dass die Freistellungen im MVG.EKD insbesondere für größere Einrichtungen schlechter sind als im Betriebsverfassungsgesetz. Dieser Abstand ist im MVG-Württemberg durch eine Verschlechterung ge-

genüber dem MVG.EKD noch krasser. So sind zum Beispiel in einer Einrichtung mit 901 bis 1000 Mitarbeitenden nach Betriebsverfassungsgesetz 300 Prozent, nach MVG.EKD 200 Prozent und nach MVG-Württemberg 100 Prozent Freistellung zu gewähren. Da könnte man gerade meinen, wir sind die ärmste Region in der Bundesrepublik Deutschland, im wahrsten Sinne des Wortes ist dies ein echtes Armutszeugnis.

Eine größere Diskussion über den Unsinn der ACK-Klausel im MVG konnten wir bei der Anhörung im Rechtsausschuss führen. Wir haben argumentiert, dass die Kirchlichkeit bei den Einstellungskriterien ausreichend berücksichtigt ist und dass es letztlich die Einrichtungen in der Hand haben, wen sie einstellen und wen nicht. Kolleginnen und Kollegen, die dann eingestellt sind, mit unterschiedlichen Rechten auszustatten, wird sowohl von der LakiMAV (die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung Württemberg) als auch von der AGMAV vehement abgelehnt. Der Rechtsausschuss hat jedoch mehrheitlich für die Beibehaltung der ACK-Klausel votiert. Argument dazu war, dass Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter ein kirchliches Leitungsamt wahrnehmen. Diese Sichtweise erleben wir in der täglichen Beratung von Mitarbeitervertretungen jedoch nur selten, vielleicht sollten die Synode, die Kirchen- und Diakonieoberen auch mal den Arbeitgebern beibiegen, dass MAV eine Leitungsaufgabe ist – das hätte wahrlich etwas mit Augenhöhe zu tun.

Alles in allem bleiben die kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze zweitklassig, das Württemberger MVG, was die Freistellungsregelung anlangt, sogar drittklassig. Der Anspruch und die kirchlichen Postulate zu gerechten Arbeitsbedingungen hinken der Wirklichkeit der Kirchengesetze weit hinterher. Da kann man nur sagen: Nach der Novellierung ist vor der Novellierung! Allerdings wird es niemand für uns richten, da müssen wir schon selber ran! Wir müssen uns organisieren, mobilisieren und Druck machen, um zumindest Gleichwertiges zum weltlichen Recht zu bekommen. Angezeigt wäre es und der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie tut es gut!



Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Geht doch

Am Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein, Mitglied der Diakonie, gilt dennoch das Betriebsverfassungsgesetz. Derzeit wird ein Haustarifvertrag verhandelt.

Betriebsrat und Kirche, passt das zusammen? Offenbar geht das sehr wohl, wie ein aktuelles Beispiel aus Rheinland-Pfalz zeigt: Vor wenigen Wochen ist das evangelische Stiftungsklinikum Mittelrhein mit dem kommunalen Gemeinschaftsklinikum Kemperhof Koblenz-St. Elisabeth Mayen (GKKM) fusioniert. Die neue Gesellschaft, das Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein, ist Mitglied der Diakonie. Zugleich gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Über einen Haustarifvertrag wird verhandelt.

Hintergrund für den Zusammenschluss waren wirtschaftliche Schwierigkeiten. Vor einigen Jahren war deshalb eine Privatisierung des kommunalen Gemeinschaftsklinikums im Gespräch. Doch private Krankenhausbetreiber sind in Rheinland-Pfalz nicht erwünscht. Stattdessen kam es nach anderthalbjährigen Verhandlungen im Sommer dieses Jahres zur Fusion mit dem diakonischen Stiftungsklinikum. Die Zusammenführung der „Partner sehr unterschiedlicher Herkunft“ sei keine einfache Aufgabe gewesen, bekennt der Koblenzer Oberbürgermeister Joachim Hofmann-Göttig (SPD). Die nun vollzogene Fusion habe „Modellcharakter über die Region hinaus“.

In der Tat: Der Zusammenschluss verringert nicht nur den ruinösen Wettbewerbsdruck unter den Krankenhäusern der Region. Er ist auch in Bezug auf die Beschäftigtenrechte exemplarisch. Denn zwar wird das neue Gemeinschaftsklinikum als freigemeinnütziger, karitativer Träger Mitglied im Diakonischen Werk Rheinland. Dennoch wählen die Beschäftigten einen Betriebsrat. „Wir fusionieren auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes und befinden uns derzeit in Verhandlungen für einen Haustarifvertrag“, berichtet Marion Mühlbauer, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Sprecherin der ver.di-Vertrauensleute im GKKM. Die neue Tarifvereinbarung soll auf dem Flächentarif des öffentlichen Dienstes (TVöD) basieren.

„Es gab und gibt in unserer Klinik Mitarbeiter, die bewusst nicht in einem kirchlichen Haus angestellt sein wollen“, erklärt Mühlbauer. Der in langwierigen Verhandlungen erreichte Verschmelzungsvertrag – der die Beschäftigtenrechte und Besitzstände vollständig garantiert – habe die Kolleginnen und Kollegen aber beruhigt. „Wie nun alles zusammenwächst, muss abgewartet werden und ist auch mit viel Engagement verbunden“, sagt die Gewerkschafterin. „Wir als Betriebsrat und die ver.di-Betriebsgruppe werden diesen Prozess positiv, jedoch aufmerksam begleiten.“

Daniel Behruzi

Jetzt neu erschienen:

Broschüre „Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich“ inklusive Musterdienstvereinbarung (siehe auch Seite 10).



Blinder Fleck Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie

Völlig zu Recht hat der Ratsvorsitzende der EKD Nikolaus Schneider auf der Jubiläumsfeier „60 Jahre Montanmitbestimmung“ die paritätische Mitbestimmung eine bedeutsame Errungenschaft der Sozialgeschichte Deutschlands genannt. Doch die kirchlichen Arbeitnehmer warten vergebens darauf, dass auch sie Teil haben können an dieser bedeutsamen Errungenschaft. Sie haben keine Mitbestimmungsrechte, die für Beschäftigte der Rhön-Kliniken selbstverständlich sind.

Kirchliche Wohlfahrtsverbände schließen sich aus betriebswirtschaftlichen Gründen zu Konzernen mit tausenden Beschäftigten zusammen. Sie verstehen sich als Unternehmen auf einem Sozialmarkt. Wenn in der Privatwirtschaft Unternehmen sich in GmbHs oder Aktiengesellschaften wandeln, dann greift unvermeidlich auch in ihnen die unternehmerische Mitbestimmung. Doch gerade das ist in den diakonischen Unternehmen nicht der Fall, denn die Kirchen sind von der Anwendung des staatlichen Betriebsverfassungsrechts ausgenommen. Dabei hatten sie die Sonderregelung nur bekommen, weil sie bessere Mitbestimmungsregelungen versprochen hatten. Doch eingelöst wurde das Versprechen noch nicht.

Die Gewerkschaften konzentrieren sich bislang vornehmlich auf die Abschaffung des Dritten Weges und das Streikrecht. Doch mindestens genauso entscheidend, wenn nicht sogar strategisch weit wichtiger, dürfte die Unternehmensmitbestimmung sein. Die entscheidende organisations- und strategische Steuerungsmacht befindet sich in den Hauptausschüssen, den Aufsichtsräten, Diakonischen Räten der Diakonie oder vergleichbaren Organen. Und gerade in diesen Gremien gibt es keine auch nur annähernd paritätisch zu nennende Mitbestimmung oder Mitsprache der Beschäftigten.



Geht es bei der Mitbestimmung in den Mitarbeitervertretungen (MAV) auf der betrieblichen Ebene der Dienststellen und Einrichtungen um Fragen, die sich aus dem Direktionsrecht der Leitungen ergeben, so behandelt die unternehmerische Mitbestimmung in den Verbänden, Stiftungen, GmbHs oder diakonischen Unternehmen die organisatorisch-strategische Entwicklung der Diakonie - also Machtfragen. Doch gerade hier gibt es keine Mitbestimmung der Beschäftigten, geschweige denn eine Beteiligung der Gewerkschaften. Und dabei hatte der Ratsvorsitzende Nikolaus Schneider gerade die Rolle der Gewerkschaften in den Gremien der Mitbestimmung gelobt, denn sie würden in den Aufsichtsräten kurzsichtige und betriebsegoistische Interessen einzelner Belegschaften und des Managements verhindern und am gesamtgesellschaftlichen Interesse orientieren.

Mit der Unternehmensverfassung heben die Diakonischen Werke und Unternehmen das auf, was sie vorgeben, sein zu wollen. Sie behaupten nämlich mit der Dienstgemeinschaft Strukturen zu schaffen, die gleichwertige und gleichberechtigte Arbeitsbeziehungen herstellen können. Ohne paritätische Mitbestimmung in den Unternehmen kann der diakonische Dienstgeber in jedem nur denkbaren Konfliktfall sein Letzt- und Alleinentscheidungsrecht auch gegen die Dienstnehmer durchsetzen.

In der Denkschrift der EKD zur Mitbestimmung aus dem Jahr 1968 heißt es unmissverständlich: „Wo die Rechte der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer aufeinander angewiesen sind, stehen beiden Seiten Mitbestimmungsrechte zu.“ Die Diakonie ist also gefordert, mit der Dienstgemeinschaft und den Einsichten der EKD-Denkschrift ernst zumachen. Eine entsprechende paritätische Mitbestimmung muss dort angesiedelt sein, wo die entscheidende organisations- und unternehmenspolitische Steuerung der Diakonie ausgeübt wird, also in den Aufsichtsratsgremien der Landesverbände der Diakonie, der GmbHs, der Stiftungen und Vereine wie auch in den diakonischen Unternehmen. Die Diakonie steht somit unter einem Reformzwang, wenn sie ihren Selbstanspruch Dienstgemeinschaft sein zu wollen ernstnimmt. Oder sind die sozialetischen Positionen der Denkschriften der EKD in den Diakonischen Werken unbekannt?

Franz Segbers, Dr. theol., war Professor für Sozialethik an der Universität Marburg, und Referent für Arbeit, Ethik und Sozialpolitik in der Diakonie Hessen und Nassau.



ver.di

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord

Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Kalle Kunkel
Tel. 030 / 8866-5258
kalle.kunkel@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen)

Gisela Mende
Tel. 0341 / 52901-230
gisela.mende@verdi.de

Rheinland-Pfalz-Saarland

Thorsten Servatius
Tel. 0651/99486-15
thorsten.servatius@verdi.de

Bayern

Lorenz Ganterer
Tel. 089 / 59977-1031
lorenz.ganterer@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@verdi.de

Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de