



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 letzte Jahrhundert

Das Jahr 1952 war einer der Höhepunkte der Lobbyarbeit der Kirchen. Nach massiver Einflussnahme auf die Adenauer Regierung erreichten beide Kirchen, dass das Betriebsverfassungsgesetz für die Einrichtungen der Kirchen nicht gilt. Hauptargument war, dass eine Gleichstellung der Interessenvertretungen der kirchlichen Einrichtungen mit denen der privaten Betriebe eine ungünstige

Signalwirkung für die kirchlichen Betriebe in der Sowjetischen Besatzungszone (ehemalige DDR) habe. Bekanntlich ist das 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. Weder theologisch noch kirchlich kann dieser aus der Zeit des deutschen Faschismus stammende Begriff überzeugend für einen Sonderstatus von kirchlichen Interessenvertretungen herangezogen werden.

Seit den Neunziger-Jahren schreitet die Ausgründung von Betriebsteilen in den kirchlichen Einrichtungen immer weiter fort, sodass in großen Unternehmen bereits bis zu einem 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 100 Prozent aus öffentlichen Mitteln bezahlt. Immer mehr Nichtchristen werden in kirchlichen Betrieben eingestellt.



ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Kirchliche Mitarbeitervertretungen statt gesetzlich geregelte Betriebsverfassung

Anstelle des Betriebsverfassungsgesetzes (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 Millionen Arbeitnehmer/innen in Caritas, Diakonie und Kirchen 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.

- Im 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.

