

MVG-Novelle: Zu kurz gesprungen

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Die Herbst-Synode der EKD soll Anfang November 2018 über eine Novelle zum Mitarbeitervertretungsgesetz beschließen. Das Kirchenamt der EKD lud am 21. August 2018 zu einer Anhörung nach Kassel ein, auch um mit Experten über die Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle zu diskutieren. Der Autor berichtet über den aktuellen Stand im Gesetzgebungsverfahren und bewertet den vorliegenden Regelungsentwurf.

Abgesehen von Steuergesetzen wird wohl kaum ein Gesetz so häufig geändert wie das Mitarbeitervertretungsgesetz. Und nicht immer drängt sich der Eindruck auf, dass die Beschlussfassung durch die Synode das Ergebnis sorgfältiger Beratung und Formulierung ist. Vor allem aber wird durch die Abfolge der Änderungen und jetzt aktuell durch die Veränderung der Vorlagen deutlich, in welcher Weise einzelne Interessengruppen, allen voran der diakonische Arbeitgeberverband VdDD, auf die Gesetzgebung Einfluss nehmen. Gesetze sollen das Miteinander regeln und die Beziehungen zwischen den Beteiligten befrieden. Dazu ist Kompromissbildung vonnöten. Aber mancher Regelungsvorschlag hat mehr den Charakter eines faulen Kompromisses. Das liegt offenkundig vor allem daran, dass die diakonischen Arbeitgeber an einer Kompromissbildung überhaupt nicht interessiert sind. Sie wollen schlicht ihren Willen durchsetzen. Nur so ist zu erklären, dass sie die Einladung des Kirchenamtes der EKD zur Anhörung und gemeinsamen Beratung mit Vertretern der Mitarbeiterschaft am 21. August 2018 abgelehnt haben. Sie wollen über andere als ihre eigenen Vorstellungen nicht einmal reden. Sie werden wissen, warum sie die Diskussion scheuen. Denn wie weiter unten zu zeigen sein wird, sind ihre Argumente leicht zu widerlegen, so dass am Ende nichts anderes übrig bleibt als das Gezer eines kleinen trotzigen Kindes: Ich will aber nicht!

Worum geht es?

Nach dem derzeitigen Entwurfsstand wird es eine Reihe von redaktionellen Änderungen und systematischen Klarstellungen geben, die für die Praxis keine große Bedeutung haben. Daneben gibt es drei große Baustellen:

- > ACK-Klausel
- > verbindliche Einigungsstellen und
- > Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit

Abschaffung der ACK-Klausel

Zum einen geht es um die Abschaffung der sogenannten ACK-Klausel in § 10 MVG-EKD. Danach ist wählbar in die Mitarbeitervertretung nur, wer einer Kirche angehört, die zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) gehört. In vielen Landeskirchen gilt diese Wähl-

›Aber mancher Regelungsvorschlag hat mehr den Charakter eines faulen Kompromisses.«



barkeitsvoraussetzung schon nicht mehr. Spätestens nachdem der Europäische Gerichtshof in der Egenberger-Entscheidung¹ festgestellt hat, dass – anders, als der Wortlaut von § 9 AGG vermuten lässt – die Kirche nicht in jedem Fall von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kirchenzugehörigkeit verlangen kann, lässt sich die ACK-Klausel nicht mehr rechtfertigen. Denn wenn kirchliche Einrichtungen nicht nur aus Gründen des Arbeitsmarktes, sondern auch aus rechtlichen Gründen (Diskriminierungsverbot – EU-Richtlinie 2000/78/EG) gezwungen sind, zumindest auch kirchenfremde Personen zu beschäftigen, wäre der Ausschluss von der Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung eine allzu offensichtliche Diskriminierung.

Verbindliche Einigungsstelle?

Dann geht es um den Dauerbrenner, nämlich die Einigungsstelle. Der ursprüngliche Entwurf zur jetzigen Novelle sah die verbindliche Einigungsstelle für alle Einrichtungen vor. Nunmehr soll dem Widerstand aus dem Arbeitgeberlager dadurch Rechnung getragen werden, dass die Einigungsstelle erst für Einrichtungen mit mehr als 600 Beschäftigten vorgesehen wird. Niemand kann erklären, woraus sich dieser Schwellenwert ableiten lassen soll. Er ist unsinnig. Es gibt schlicht keine sachliche Begründung dafür, dass die Einflussmöglichkeit der Mitarbeitervertretung zum Beispiel bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung, bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes oder auch der Regelung des Einsatzes von EDV (Verhaltens- und Leistungskontrolle) in Einrichtungen mit 400 oder 500 Beschäftigten oder auch zum Beispiel Pflegediensten mit 50 bis 100 Beschäftigten geringer sein soll als in Einrichtungen mit mehr als 600 Beschäftigten.

Betriebliche Mitbestimmung dient dem Ziel, das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit auch im Betrieb zu realisieren, soweit dies mit den betrieblichen Verhältnissen vereinbar ist. Die Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung und insbesondere die Frage nach der Wirksamkeit des Einflusses der Mitarbeitervertretung berührt deshalb unmittelbar die Frage der Grundrechtsverwirklichung in der Kirche. Man kann darüber streiten, ob die Kirche in Wahrnehmung ihres Selbstregulierungsrechtes aus Art. 140 GG unmittelbar an die Grundrechte des Grundgesetzes gebunden

ist. Aber man wird nicht bestreiten können, dass die inhaltliche Bindung an die Grundrechte zum kirchlichen Selbstverständnis gehört. So jedenfalls haben wir bislang beide christlichen Kirchen verstanden.

Durch die Bildung von Einigungsstellen wird die Teilhabe der Mitarbeitervertretung an betrieblichen Entscheidungen verbessert und damit ein höheres Schutzniveau zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklicht. Eine sachliche Rechtfertigung dafür, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienststellen mit nicht mehr als 600 Personen schlechter zu stellen, ist nicht erkennbar. Gleichbehandlung sieht anders aus. Gemessen an dem Maßstab unserer Verfassung erscheint eine solche Ungleichbehandlung von Mitarbeitern in kleinen bis mittelgroßen einerseits und großen Betrieben andererseits rechtswidrig.

Warum brauchen wir die verbindliche Einigungsstelle?

Arbeitgeber (Dienststellenleitung) und Mitarbeitervertretung können sich einerseits um Rechtsfragen streiten. Dabei kann es dann um die Verletzung der Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung gehen, um die Verletzung des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber, die Frage, ob ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an einer Schulung teilnehmen darf, ob es seine Schweigepflicht verletzt hat und deshalb gemäß § 17 aus der MAV auszuschließen ist, oder ob der Arbeitgeber mit einer Maßnahme ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt hat. In solchen Rechtsfragen gibt es immer nur eine richtige Antwort: ja oder nein. Das Gericht wird deshalb darüber zu befinden haben, ob es dem Antrag einer Seite entspricht oder diesen abweist.

Daneben kann es aber auch Streit um die Frage geben, wie ein betrieblicher Sachverhalt geregelt werden soll. Dazu gehören dann Fragen der Dienstplanung ebenso wie die Frage, wie ein Ausgleich zwischen dem Nichtraucherschutz und den Bedürfnissen der Raucher geschaffen wird, ob und gegebenenfalls mit welchen technischen Mitteln die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst wird usw.

In diesen Fragen steht der Mitarbeitervertretung nach § 38 i. V. m. § 40 MVG-EKD ein Mitbestimmungs-

¹ EuGH, 17.04.2018 – C-414/16.

recht zu. Mitbestimmung bedeutet, dass die Mitarbeitervertretung Einfluss auf die betriebliche Regelung nehmen kann, um damit einen sozialen Ausgleich zwischen den Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und den betrieblichen Erfordernissen andererseits sicherzustellen. Das ist auch erforderlich: Denn das Wesen eines Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass ein Arbeitnehmer nach Weisung des Arbeitgebers (Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit) in persönlicher Abhängigkeit Leistungen erbringt (§ 106 GewO, § 611a BGB). Daran ändert sich auch nichts, wenn man das Arbeitsverhältnis wie in der Kirche üblich als Dienstverhältnis bezeichnet und dem Leitbild der Dienstgemeinschaft unterwirft.

Das Bundesverfassungsgericht hat schon vor rund 60 Jahren festgestellt, dass das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte usw.) dazu dient, das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG auch in Betrieben und Dienststellen zu verwirklichen, soweit dies mit den betrieblichen Belangen vereinbar ist.

Um Mitbestimmung zu ermöglichen, genügt es nicht, bestimmte Regelungsfragen, wie sie zum Beispiel in § 40 MVG-EKD aufgeführt sind, unter den Zustimmungsvorbehalt der Mitarbeitervertretung gemäß § 38 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD zu stellen. Mitbestimmung im Sinne eines gleichgewichtigen Einflusses wird erst dann realisiert, wenn die Mitarbeitervertretung auch im Rahmen der notwendigen Konfliktklärung kraft ihrer guten Argumente den gleichen Einfluss hat wie der Arbeitgeber.

Unzweifelhaft bedarf es eines Verfahrens zur Klärung der widerstreitenden Interessen für den Fall, dass die Mitarbeitervertretung die vom Arbeitgeber nach § 38 Abs. 2 MVG-EKD beantragte Zustimmung nicht erteilt. Denn wenn der Arbeitgeber sich mit der Zustimmungsverweigerung abfinden müsste, würde dies zu einem Übergewicht der Arbeitnehmerseite führen. Für die Frage, ob der Mitarbeitervertretung ein echtes Mitbestimmungsrecht zusteht, kommt es deshalb maßgeblich darauf an, wie das weitere Verfahren im Falle der Zustimmungsverweigerung ausgestaltet ist. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht für diesen Fall vor, dass der Arbeitgeber binnen einer Ausschlussfrist von zwei Wochen beim Kirchengenicht die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung

beantragen kann, § 38 Abs. 4 MVG-EKD. Gemäß § 60 Abs. 6 MVG-EKD hat das Kirchengenicht dann – lediglich – darüber zu entscheiden, ob die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung ersetzt wird: ja oder nein.

Zu welchen unbefriedigenden Ergebnissen diese gesetzliche Regelung zwingt, zeigt folgendes Beispiel:

Eine Einrichtung der stationären Eingliederungshilfe will zur Entlastung bei kurzfristigem Personalausfall im Nachtdienst die Zahl der jeweils zum Dienst eingeteilten Mitarbeiter/innen erhöhen. Diese Maßnahme des Ausfallmanagements soll wirtschaftlich dadurch ermöglicht werden, dass jeweils ein Mitarbeiter den Dienst schon um zwei Uhr beendet. Die Mitarbeitervertretung hat dem Dienstende um zwei Uhr widersprochen. Das Kirchengenicht hat die Zustimmung nicht ersetzt. Der Arbeitgeber habe nicht ausreichend begründet, warum eine derart belastende Arbeitszeitgestaltung erforderlich sei. Mit dieser Entscheidung war die von beiden Seiten gewünschte Umsetzung des Ausfallmanagements gescheitert.

Dieses Beispiel zeigt, dass das dem Gericht vorgeschriebene Verfahren nicht geeignet ist, betriebliche Sachverhalte einer die Belange beider Seiten berücksichtigenden Lösung zuzuführen. In der Praxis ist darüber hinaus zu beobachten, dass die Gerichte die Zustimmung in der Regel dann erteilen, wenn die von dem Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme keinen rechtlichen Bedenken begegnet. Daran ändert es auch nichts, wenn der Kirchengenichtshof der EKD betont, dass die Mitarbeitervertretung einem Dienstplan nicht nur dann widersprechen kann, wenn die vom Arbeitgeber vorgesehenen Festlegungen der Arbeitszeit zum Beispiel gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung vielmehr aus jedem dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes entsprechenden Grund verweigern³. Das führt aber nur dann zur Realisierung des Mitbestimmungsrechtes, wenn genau dieses umfassende Recht zur Zustimmungsverweigerung im Rahmen der Konfliktklärung Berücksichtigung findet. Das ist im Verfahren nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD (fast) nicht möglich. Das im Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehene Verfahren der Konfliktklärung hat mehr mit dem Genehmigungsverfahren durch das Bauordnungsamt (Prüfung auf Rechtmäßigkeit) als mit Mitbestimmung zu tun.

›Einigungsstellen werden (nur) dann benötigt, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen können.‹



Unterläge die Einrichtung aus dem angeführten Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, würden wir eine andere Geschichte erzählen:

Nach intensiven Beratungen haben sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung auf Vorschlag des Vorsitzenden der Einigungsstelle darauf verständigt, die Arbeitszeiten für den Nachtdienst wie folgt festzulegen und so die Umsetzung des Ausfallmanagements zu ermöglichen: ...

Die betriebliche Einigungsstelle, wie wir sie aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht kennen, besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber bzw. der Mitarbeitervertretung benannt werden, und einem neutralen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen. Dadurch können beide Seiten sicherstellen, dass die Regelungsfrage nicht von einem betriebsfremden Gericht, sondern von Personen geklärt wird, die den Betrieb kennen und die von der Sache etwas verstehen. Die Einigungsstelle entscheidet nicht im Rahmen von eingrenzenden Anträgen, sondern regelt den Sachverhalt.

Die betriebliche Einigungsstelle kann zeitnah zu einer Regelung gekommen, während eine gerichtliche Entscheidung schon wegen der durch das Verfahrensrecht vorgeschriebenen Fristen zur Anhörung beider Seiten erst Monate später entscheiden wird. Da Arbeitgeber in aller Regel auf eine schnelle Entscheidung angewiesen sind, fördert die Zuständigkeit der Kirchengerichte die Bereitschaft, Maßnahmen ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchzusetzen.

Was sind die Einwände der Arbeitgeber?

Der diakonische Dienstgeberverband und für diesen die Diakonie Deutschland (EWDE) lehnen die Einigungsstelle ab, weil sie zu teuer sei und gemeinnützige Einrichtungen überfordere.

Einigungsstellen werden (nur) dann benötigt, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen können. Damit haben es beide Seiten in der Hand, ob eine Einigungsstelle überhaupt in Anspruch genommen werden muss. Und wenn sie

sich nicht einigen können, dann müssen sie zumindest die Streitentscheidung durch das Kirchengericht beanspruchen, was wegen der Verfahrensdauer erhebliche Ressourcen bindet und auch nicht kostenlos ist. Wird ein Verfahren bis zum Kirchengerichtshof getrieben, so kann bis zu einer Entscheidung schnell ein Jahr ins Land gehen, und die Kosten werden selten unter 5.000 Euro liegen. Vor allem aber führt die Entscheidung des Kirchengerichtes wegen der Beschränkung der Entscheidung auf ein Ja oder ein Nein selten zu einer Befriedung des betrieblichen Konfliktes. Das hat dann oft zur Folge, dass sich ein kirchengerichtliches Beschlussverfahren an das andere reiht. Und dann explodieren die Kosten.

Die Gemeinnützigkeit steht der Nutzung der Einigungsstelle keineswegs entgegen. Für alle freigemeinnützigen Anbieter sozialer Dienste (Rotes Kreuz, AWO, ASB, Parität, Lebenshilfe usw.) gilt das Betriebsverfassungsgesetz und damit auch die Zuständigkeit der Einigungsstellen in Regelungsfragen. Von dort hat es noch keine Klagen gegeben, dass das Instrument der Einigungsstelle zu einer Überforderung führt. Im Gegenteil: Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass das Instrument der Einigungsstelle dort sehr geschätzt wird. Denn es erhöht im Vorfeld auf beiden Seiten die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen und eine Regelung zu suchen. Und wenn dies im Einzelfall wirklich nicht gelingt, dann wird die Einigungsstelle regelmäßig dazu benutzt, das Konfliktfeld umfassend zu bereinigen, um so den Betrieb zu befrieden, sachgerechte Lösungen zu finden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu stärken. Das ist gerade angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage ein wichtiges Argument bei der Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Übrigens: Eigentlich haben die Arbeitgeber gar nichts gegen eine Einigungsstelle, jedenfalls dann nicht, wenn sie ihnen nützt. So ist auf massives Drängen der Arbeitgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission (Diakonie Deutschland) die Zuständigkeit einer verbindlichen Einigungsstelle für den Fall vorgesehen, dass sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung nicht auf eine Dienstvereinbarung zur dauerhaften Absenkung der Vergütung (§ 17 AVR DD) einigen können.

² Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammern des DWiN, Beschluss vom 28.02.2017, 4 VR MVG 49/16.
³ KGH.EKD, Beschluss vom 06.09.2013, I-0124/V5-13.

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit?

Vor allem aber legt der Gesetzentwurf Hand an das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Nach dem Wortlaut des derzeitigen Entwurfs soll das Mitbestimmungsrecht eingeschränkt werden auf ›grundsätzliche Fragen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit‹. Ferner soll von dem Mitbestimmungsrecht ausgenommen werden ›die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten‹.

Diese Teilweise-Freistellung vom Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, und die Übernahme dieser Regelung soll den vier Landeskirchen der Konföderation (Oldenburg, Braunschweig, Schaumburg-Lippe und Hannovers) den Weg zur Übernahme des MVG-EKD erleichtern. Warum gerade die kurzfristigen Arbeitszeitregelungen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders schwer belasten, von dem Mitbestimmungsrecht ausgenommen sein sollen, erschließt sich nicht. Die Begründung der Vertreter der Konföderation, man habe damit gute Erfahrungen gemacht, überzeugt wenig. Denn dem lässt sich entgegenhalten, dass im Anwendungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ebenfalls gute Erfahrungen gemacht wurden und vor allem auch im Geltungsbereich des BetrVG.

Die dem Entwurf zu entnehmende Beschränkung auf ›grundsätzliche Festlegung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit‹ würde dieses zentrale Mitbestimmungsrecht weitestgehend aufheben. Denn nicht vorrangig die grundsätzlichen Fragen (z.B. die Schichtplanlegende) wirken sich auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, sondern die Zuordnung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestimmten Schichten an bestimmten Tagen. Auf die empörte Kritik an diesem Regelungsvorschlag beeilten sich Vertreter des Kirchenamtes zu erklären, dass eine solche Einschränkung nicht beabsichtigt sei. Man werde die Formulierung überarbeiten. Das ist zu begrüßen; gleichwohl ist Vorsicht geboten. Denn auf die Absicht der Entwurfs-

verfasser kommt es bei der Auslegung des Gesetzes nicht an, ja nicht einmal auf die Absicht des Gesetzgebers. Ein Gesetz ist zuallererst anhand des Wortlautes auszulegen. Und jede Modifizierung des derzeit geltenden Wortlautes von § 40 lit. d MVG-EKD kann nur zu einer Beschädigung des Mitbestimmungsrechtes führen. Also: Finger weg von dieser Vorschrift!

Warum brauchen wir die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit?

Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit dient nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes dem Ziel, eine sinnvolle Verteilung der Arbeitszeit und damit insbesondere eine sinnvolle Lage der für die Arbeitnehmer arbeitsfreien Zeit zu sichern, damit deren Belange im Hinblick auf familiäre, soziale und gesellschaftliche Betätigung, aber auch auf möglichst gering belastende Arbeitszeiten angemessen berücksichtigt werden können.⁴

Welche Bedeutung der Dienstplanung zukommt, kann man daran ermesen, dass nicht wenige Arbeitgeber (z.B. in der ambulanten Pflege) inzwischen Personal mit dem Hinweis darauf anwerben, dass nach einem verbindlichen Dienstplan gearbeitet wird. Und auch ein Blick in die Gesundheitsreporte der Krankenkassen belegt die Bedeutung: Im Gesundheitswesen liegt die Zahl der Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen etwa 3,5-mal so hoch wie in weniger belasteten Branchen. Das Gesundheitswesen ist zusammen mit dem öffentlichen Dienst trauriger Spitzenreiter. Mängel in der Dienstplanung, insbesondere das kurzfristige Rufen aus dem Frei, sind eine wesentliche Ursache für diese Fehlzeiten.

Kein Aspekt des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechtes berührt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker als die Festlegung der Arbeitszeit. Und die Festlegung der Arbeitszeit betrifft nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch deren Familien und sogar deren soziales und gesellschaftliches Umfeld. Nirgendwo wirkt sich die Abhängigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker aus als bei dem Recht des Arbeitgebers, die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen. Entsprechend

»Auf die durch kleinteilige Unvernunft geprägte Haltung mancher Arbeitgeber kommt es nicht an.«



wichtig ist es, dass die Mitarbeitervertretung gerade bei der Arbeitszeit mitzubestimmen hat.

Und nun?

Durch den jetzt vom Kirchenamt vorgelegten Regelungsentwurf wird – wieder einmal – deutlich, dass die diakonischen Dienstgeber den Ton angeben. Sie wollen keine Mitbestimmung, schon gar nicht bei Fragen der Arbeitszeit. Aber wieso geben eigentlich immer die Arbeitgeber den Ton an?

Das Recht aus Art. 140 GG, nämlich die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, steht der Kirche, nicht aber den ihr zugeordneten rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Unternehmensdiakonie zu.⁵ Kirche, das sind die Landeskirchen und die EKD. Natürlich sind die diakonischen Einrichtungen auch Teil der Kirche und haben Anteil an dem Verkündigungsauftrag. Aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch. Die Kirche muss entscheiden, was sie will. Ist es mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbar, dass das Schutzniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst so unglaublich weit unterhalb desjenigen liegt, was das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze bieten? Ist es mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbar, dass diakonische Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Rechte vorenthalten, die in jedem nichtkirchlichen Betrieb (gleich ob Krankenhaus oder Metallwerkstatt) selbstverständlich sind?

Es wird Zeit, dass die Kirche endlich die Diskussion nachholt, die wir im weltlichen Bereich Anfang der 1970er-Jahre im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 geführt haben. Anstöße dazu hat es genügend gegeben. Aus dem Kreis der Kirchenrichter hat es schon früh Kritik an der Doppelfunktion der kirchlichen Gerichte gegeben.⁶ Gerade weil Kirche die berufliche Mitarbeit

dem Leitbild der Dienstgemeinschaft unterstellt, ist es unabdingbar, die in § 35 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD statuierte Mitverantwortung der Mitarbeitervertretung dadurch zu materialisieren, dass die ihr eingeräumten Mitbestimmungsrechte wenigstens so wirksam werden, wie die des Betriebsrates nach Betriebsverfassungsgesetz. Die evangelische Kirche muss jetzt entscheiden, ob sie die Wertentscheidungen des Grundgesetzes zu Gunsten von Teilhabe, Menschenwürde und freier Entfaltung der Persönlichkeit auch nach innen akzeptiert und durch eine entsprechende kirchliche Betriebsverfassung garantiert. Dies ist eine Frage von gesamtkirchlicher Bedeutung. Die Antwort auf diese Frage wird mit darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang die kirchliche Sonderstellung (insbesondere im Bereich öffentlich finanzierter sozialer Arbeit der Kirche) künftig akzeptiert werden wird. Auf die durch kleinteilige Unvernunft geprägte Haltung mancher Arbeitgeber kommt es nicht an. Daran ändert auch das Geschreibener Arbeitgeber(-vertreter) nichts.

Wir wissen nicht, ob all die Synodalen sich mit diesen Fragen auseinandergesetzt haben oder auseinandersetzen. Es wäre sicherlich gut, wenn sie dazu angeregt würden. Jede und Jeder mag die Synodalen aus der eigenen Region oder Landeskirche darauf ansprechen. Man kann sie anrufen, man kann ihnen Briefe schreiben, und man kann sie auch zu Diskussionen einladen.

Die EKD hat im Internet die Namen der Mitglieder der 12. Synode veröffentlicht: www.ekd.de/Mitglieder-12-Synode-EKD-14723.htm. Die meisten von ihnen werden auch der kommenden Synode angehören.



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen

⁴ BAG, Beschluss vom 21.12.1982, AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972.

⁵ Schiedsstelle DW Hannovers, Beschluss vom 15.04.194, 4 VR MVO 24/94; Schiedsstelle DW Bremen, Beschluss vom 19.01.1995, 7/94; Schiedsstelle DW Hannovers, Beschluss vom 03.12.1996, 3 VR MVO 67,95.

⁶ Kammerer, Der Schlichtungsausschuss nach dem Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche, Betriebsberater, 1985, 1986 ff.

Reform des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 2018

Der Fortschritt ist eine Schnecke

M A R I O G E M B U S , B E R N O S C H U C K A R T - W I T S C H

Insider kennen das Prozedere seit Jahren. Immer mal wieder lädt das Kirchenamt der EKD ein zur Diskussion über eine zaghafte Verbesserung der Mitbestimmungsrechte für die Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Kirche und ihren Diakonieunternehmen. So auch im Rahmen eines nächsten Novellierungsversuchs bereits im September 2017, Juni 2018 und letztlich auch im August 2018.

Mehr oder weniger unausgesprochen bildet bei derartigen Debatten das weltliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die inhaltliche Schablone für Veränderungsbedarfe im MVG. Im Prinzip wäre es ganz einfach: Evangelische Kirchen mit ihren Diakonieunternehmen erkennen die Geltung des BetrVG für ihre ca. 700.000 Arbeitnehmer/innen an. Damit wäre weitgehend die rechtliche Gleichstellung mit den Betriebsräten weltlicher Wirtschaftsunternehmen gewährleistet. Notwendige Abweichungen bezüglich der Besonderheiten im kirchlichen Dienst wären regelbar. Das im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geltende Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen, festgelegt in § 140 GG, bietet die Grundlage, spezifische kirchengesetzliche Normen für das ›Bodenpersonal Gottes‹ festzuschreiben.

Aber so weit sind wir noch nicht. ver.di hat zwar die Forderung nach Geltung des BetrVG bzw. Übernahme der Standards dieses Gesetzes erneut der EKD zur Kenntnis gegeben, aber wie schon so häufig, verweigern diese eine sachliche Diskussion über unsere seit vielen Jahren bekannten Forderungen. Auch fast alle Bundestagsparteien sehen es als überholt an, dass die Kirchen für ihre Wirtschaftsunternehmen ein eigenes Mitbestimmungsrecht beanspruchen.

Erheblich mehr Druck wäre also erforderlich, um zum Beispiel den Verband diakonischer Dienstgeber (VdDD) sowie die evangelischen Landeskirchen zu Gesprächen auf Augenhöhe zu bewegen. So ist es nicht verwunderlich, dass die bislang drei Diskussionsveranstaltungen des Kirchenamts zu Reformen auch im MAV-Recht mehr oder weniger zu Bittveranstaltungen anwesender Interessenvertretungen gerieten. Mehr noch: Wer nun meint, die oft bemühte Erzählung, man sei eine Dienstgemeinschaft beim kirchlichen Arbeitgeber und diese beteiligen sich mit ihren Sachargumenten an der Debatte zur Reform des MVG, irrt gewaltig. Sämtliche Diskussionsveranstaltungen des Kirchenamtes fanden bisher ohne die Vertreter/innen der Landeskirchen und diakonischer Arbeitgeber statt. Offenkundig müssen diese nicht mit den Vertreter/innen der Beschäftigten sprechen. Eine Machtfrage.

Etwas ist 2018 allerdings neu in der Debatte. Erstmals findet sich im Ursprungsentwurf des Rates der EKD eine Regelung zu Bildung obligatorischer Einigungsstellen. Sollte eine derartige Regelung Eingang

in das MVG finden, käme dies einer evangelischen Mitbestimmungsrevolution gleich. Ein spätes Ergebnis der Luther-Feierlichkeiten? Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben könnte so endlich für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit Leben gefüllt werden. Der Druck zur Einigung bei Konflikten zwischen MAV und Leitung/Geschäftsführung zu beispielsweise Fragen der Dienstplanung, des Gesundheitsschutzes oder digital gestützter Arbeitsweisen wäre so endlich substanziell gewährleistet. Allerdings: Harter Widerstand ist aus dem Arbeitgeberlager zu hören: zu teuer, nicht notwendig, das Konsensprinzip theologisch mit der Dienstgemeinschaft begründet. Außerdem hätte man es bis jetzt auch nicht, warum also überhaupt. Der aktuelle Vorschlag lautet nun, man könne ja die Einigungsstelle ab einem Beschäftigungsquorum von 600 Arbeitnehmer/innen im MVG einführen. Eine ›Idee‹ die nicht nur bei den Gewerkschaften und den MAV-Zusammenschlüssen auf empörte Ablehnung stößt. Weiter ist in einem aktuellen Entwurf die Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeiten, zum Beispiel bei der Anordnung von Überstunden, faktisch aus dem MVG gestrichen worden. Erste Reaktionen aus der juristischen Fachwelt sind eindeutig: So geht es nicht! Stellvertretend sei hier

der Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen und Vorsitzender des Kirchengerichtshofs Mestwerdt zitiert: ›So etwas ist wohl schlicht verfassungswidrig.‹

Es ist offen, wie die konkrete Empfehlung des Rechtsausschusses für die Synode im November aussehen wird. Wird eine obligatorische Einigungsstelle vorgesehen sein? Wie wird deren Anwendung ausgestaltet sein? Wird sie Beschränkungen unterliegen? Wird sie auch für die Initiativrechte der Mitarbeitervertretung Anwendung finden? Wie wirksam wird sie zur Beilegung von Streitigkeiten auf der Betriebsebene sein? Es bleibt zu hoffen, dass die EKD den Realitäten in den kirchlichen Wirtschaftsunternehmen Rechnung trägt und das betriebliche Streitschlichtungsmittel einer obligatorischen Einigungsstelle, das auch in Betrieben weltlicher Wohlfahrtsverbände bewährt ist, im MVG wirksam regelt. Darüber hinaus liegen umfassende Reformvorschläge der ver.di der EKD seit 2002 vor. Erneut wurden diese 2017 dem Kirchenamt vorgelegt. ver.di wartet seither noch auf eine Antwort.

Wer Interesse den ver.di-Vorschlägen zum MVG-EKD hat, kann sich an mario.gembus@verdi.de wenden.



M A R I O G E M B U S

Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Bundesvorstand,
Einrichtungen der Kirchen, Diakonie und Caritas
mario.gembus@verdi.de



B E R N O S C H U C K A R T - W I T S C H

ver.di, Berater für betriebliche
Interessenvertretungen
berno.schuckart-witsch@verdi.de