

Kirche und betriebliche Mitbestimmung

Von Regina Warnecke

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht in Diakonischen Einrichtungen hat heftige Diskussionen ausgelöst, die weitergeführt werden und auch den kollektivrechtlichen Aspekt berücksichtigen sollten.

Wer in einer Einrichtung der Diakonie arbeitet, mag religiös motiviert sein; meistens allerdings gibt es für Arbeitssuchende gar keine Wahlmöglichkeit. Für alle Beschäftigten jedoch gilt, daß der Erwerbszweck im Vordergrund steht, nicht die Religionsausübung. Auch auf der Arbeitgeberseite ist eine Säkularisierung festzustellen: Die Einrichtungen der beiden großen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas werden nach streng betriebswirtschaftlich ausgerichteten Kriterien geführt.

Ist die kirchengesetzliche Regelung der betrieblichen Mitbestimmung in der Diakonie – das Mitbestimmungsgesetz (MVG) – noch zeitgemäß? Damit wird sich die Synode der Evangelischen Kirche Ende dieses Jahres zu beschäftigen haben. Es muß aber grundsätzlicher gefragt werden: Ist es nicht endlich an der Zeit, das Betriebsverfassungsgesetz für die Einrichtungen der Diakonie und Caritas zu öffnen?

§ 118 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt: »Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.« Damit ist die Bildung eines Betriebsrates in kirchlichen Einrichtungen

ausgeschlossen. Es bedarf also einer Änderung durch den staatlichen Gesetzgeber.

Das Kirchengesetz MVG regelt Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung. Für Streitigkeiten aus dem MVG ist eine eigene Kirchengenossenschaft vorgeschrieben, während für den Betriebsrat die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig ist.

Unbestritten gilt das staatliche Arbeitsrecht mit allen Schutzgesetzen für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten zum Beispiel in diakonischen Einrichtungen. Sie fallen selbstverständlich unter den Schutzbereich des Arbeitszeitgesetzes oder des Bundesurlaubsgesetzes, was bei Einzelbetreuung in Wohngemeinschaften unter Umständen den diakonischen Auftrag erschwert.

Auf die Idee, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen höher zu bewerten als arbeitsrechtliche Schutzgesetze, ist vernünftigerweise noch niemand gekommen. Es ist deshalb erstaunlich, mit welcher Selbstverständlichkeit die Regelung der betrieblichen Mitbestimmung der Kirchengesetzgebung überlassen bleibt.

Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung (MAV) haben keinerlei Bezug zum vorgeblich religiös ausgerichteten Charakter der diakonischen Einrichtung. Selbst wenn eine MAV sich an der religiösen Ausrichtung beteiligen wollte – sie dürfte es nach dem MVG nicht.

Dennoch wird von den Wahlbewerbern verlangt, Mitglied einer Kirche zu sein (sogenannte ACK-Klausel), die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört.

Diese ACK-Klausel schließt alle Mitarbeiter aus, die konfessionslos sind oder einer nichtchristlichen Kirche angehören.

ren. Aufgabe der MAV ist es aber, alle Mitarbeiter zu vertreten; sie wird auch von allen Mitarbeitern gewählt.

Diakonische Einrichtungen sind immer privatrechtlich organisiert, meist als gemeinnützige GmbH. Allein die Zugehörigkeit zur Diakonie schließt die Anwendung des BetrVG aus. Im Gegensatz zum MVG gibt es im BetrVG natürlich keine einschränkenden Bestimmungen für Wahlbewerber, es wird lediglich eine bestimmte Betriebszugehörigkeit und ein bestimmtes Alter gefordert. Das BetrVG kennt die erzwingbare Mitbestimmung (im Gegensatz zum MVG) bis hin zum erzwingbaren Sozialplan. In den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung ist das Einigungsstellenverfahren vorgeschrieben. Ganz wesentlich: Das BetrVG (und das Arbeitsgerichtsgesetz) eröffnen dem Betriebsrat den Rechtsweg zum staatlichen Arbeitsgericht.

Nach dem MVG werden Kirchengenossenschaften gebildet. Ein Nachteil ist deren schlechtere Ausstattung gegenüber den Arbeitsgerichten. Sehr viel gravierender ist jedoch, daß die Kirchengenossenschaft keine Zwangsvollstreckung kennt. Es gibt sogar Arbeitgeberanwälte, die ihren Auftraggebern raten, kirchengenossenschaftliche Beschlüsse zu ignorieren. Da hilft es dann auch überhaupt nicht, daß erstaunlicherweise Rechtsanwälte im kirchengenossenschaftlichen Verfahren auch einer ACK-Klausel unterliegen.

Das MVG ist ein zahnloser Tiger in religiöser Verbrämung. Sowohl der kirchliche als auch der staatliche Gesetzgeber müssen sich fragen lassen, ob dies beabsichtigt ist.

13. Februar 2013

Regina Warnecke ist Fachanwältin für Arbeitsrecht