

Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte geht den Kirchen zu weit

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt in § 118, dass dieses Gesetz keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen findet. Stattdessen haben die Kirchen eigene Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG) erlassen, die den rechtlichen Rahmen für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen (MAVen) festlegen. Die Kirchen berufen sich dabei auf den Artikel 140 Grundgesetz, wonach kirchliche Belange „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ zu schützen sind. Diese extensive Auslegung des Grundgesetzes stößt immer mehr auf Kritik.

SPD, Grüne und FDP haben in ihrem Koalitionsvertrag im Kapitel über betriebliche Mitbestimmung vereinbart, *"gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann"*. Doch das Versprechen im Koalitionsvertrag blieb bisher unerfüllt. Eine von ver.di initiierte Petition zur Abschaffung des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht unterschrieben bis April 2024 53.000 Menschen. Die Gewerkschaft fordert in der Petition **„Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“** nachdrücklich dazu auf, die Ausnahmen für Kirchen und ihre caritativen Einrichtungen aus den weltlichen Gesetzen zu streichen und u.a. das Betriebsverfassungsgesetz zur Anwendung zu bringen.

Arbeitsrecht zweiter Klasse

Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen werden im MVG durch ein überformalisiertes Verfahren eingeengt (z. B. durch kurze Fristen und die Erfordernis von gerichtsfesten Begründungen). Besonders schwerwiegend ist, dass den MAVen der Gang zu den Arbeitsgerichten verwehrt ist und sie sich nur an die von der Kirche selbst eingerichteten „Kirchengerichte“ wenden können – auch Folge eines eigenen Gesetzes der Kirchen für ihren Bereich.

Im aktuellen Fall der geplanten Fusion der Krankenhäuser ist von Bedeutung, dass das MVG bei Betriebsänderungen weder die Verpflichtung zum Interessenausgleich noch die Verpflichtung zur Aufstellung von Sozialplänen kennt.

Die gewerkschaftlichen Rechte werden anders als im Betriebsverfassungsgesetz im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD nicht geschützt bzw. werden Gewerkschaften mit keinem einzigen Wort erwähnt.

Die Ausnahmeregelung für die Kirchen im Betriebsverfassungsgesetz ist zeitlich längst überholt. In den Gesetzen zur Unternehmensmitbestimmung sind ebenfalls Ausnahmeregelungen für die kirchlichen Einrichtungen vorgesehen und dort nicht anzuwenden. Die Einrichtungen der Diakonie sind wie hier das Elisabethenstift über die Agaplesion gAG als große Sozialkonzerne organisiert, die eine Sonderstellung nicht mehr begründen können.

Die Sonderstellung der Kirchen in Deutschland ist in Europa einmalig und auch von daher nicht mehr gerechtfertigt. Immer öfter schränken Urteile des Europäischen Gerichtshof das gutsherrliche Gebaren der Kirchen ein.