



Evangelische Kirche verwehrt ihren Beschäftigten weiterhin wirksame Mitbestimmung

Gewerkschaftliche Bewertung durch den ver.di-Kirchenfachrat

zur

**Rechtsverordnung des Rates der Evangelischen Kirche Deutschlands
gemäß Ermächtigung § 36a Abs. 5 S. 1 MVG.EKD**

**Verordnung über die Entschädigung für die Mitglieder von Einigungsstellen
nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD**

Berlin, 30. Juni 2020

Kirchenfachrat

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Bereich Betriebs- und Branchenpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Vorbemerkung

Die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen „halten den Laden am Laufen“. Neu ist das nicht, doch spätestens seit der Corona-Pandemie ist es deutlicher geworden als je zuvor. Das gilt auch für die hunderttausenden Beschäftigten in Diakonie und evangelischer Kirche. Die Beschäftigten wurden und werden in der Arbeit mit und für Menschen bereits ohne Corona stark beansprucht und haben ein Recht auf gute Arbeitsbedingungen. Eine wirksame betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträge tragen dazu bei. Betriebliche Mitbestimmung ist eine Form demokratischer Grundrechtsausübung, die in diesem Jahr bereits ihren 100. Geburtstag feiert. Sie lebt davon, dass gewählte Interessenvertretungen sie aktiv einfordern und durchsetzen. Und genau das zeichnet eine wirksame Mitbestimmung maßgeblich aus: Arbeitgeber müssen sich auf Kompromisse einlassen, wenn sie Maßnahmen vollziehen wollen – zumindest gilt das für Betriebe, in denen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt.

Die Evangelische Kirche und Diakonie verwehren ihren Beschäftigten weiterhin eine wirksame Mitbestimmung und brechen erneut ihr 1952 gegebenes Versprechen, dem BetrVG vergleichbare Regelungen zu schaffen. Auf anhaltenden Druck der Mitarbeitervertretungen und von ver.di gibt es zwar seit Januar 2020 das verbindliche Einigungsstellenverfahren im Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirchen Deutschlands (MVG.EKD), allerdings nicht in allen Gliedkirchen. So gilt beispielsweise in der Evangelischen Kirche der Pfalz § 36a MVG.EKD bislang nicht.

Mit der Verabschiedung einer pauschalierten Entschädigung für die Mitglieder der Einigungsstelle wird – neben anderen strukturellen Schwächen des Einigungsstellenverfahrens nach MVG – eine wirksame Mitbestimmung in Regelungsstreitigkeiten praktisch verhindert. Kirche und Diakonie haben weiterhin kein Interesse an mehr Mitbestimmung ihrer Beschäftigten. Deshalb muss der staatliche Gesetzgeber endlich dafür sorgen, dass das BetrVG auch für konfessionelle Träger gilt. Ihre gesetzliche Ausnahme muss abgeschafft werden (vgl. § 118 Abs. 2 BetrVG).

Kurzbewertung

Der kirchliche Verordnungsgeber hat eine Entschädigungsordnung für die Mitglieder von Einigungsstellenverfahren erlassen, die befürchten lässt, dass in der Praxis keine Einigungsstellenverfahren stattfinden werden. Dadurch wird wirksame MAV-Arbeit und somit eine wirksame Interessensvertretung der Beschäftigten behindert, wenn nicht sogar verhindert. Die Verordnung ist deshalb in Gänze zurückzunehmen.

Die kirchliche Pauschalregelung, die eine Entschädigung in Höhe von 500 bis 2000 Euro je Verfahren für den Vorsitz der Einigungsstelle vorsieht, lässt erheblich daran zweifeln, ob geeignete bzw. fachlich kompetente Vorsitzende gefunden werden können. Die Einigungsstellenpraxis in nichtkirchlichen Betrieben kommt seit Jahrzehnten ohne Vergütungsordnung aus. Die Festlegung von Pauschalen für ganze Verfahren durch den kirchlichen Verordnungsgeber ist nicht sachgemäß.

Die Entschädigung für Beisitzer*innen in Höhe von 30 Prozent des Vorsitzes ist absurd. Ein*e anwaltliche*r Beisitzer*in kann das z.B. bei der am niedrigsten anzunehmenden Pauschalvergütung des Vorsitzenden objektiv wirtschaftlich nicht abbilden. Wenn der Rechtsbeistand für die Arbeitnehmerseite fehlt, bedeutet das eine strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite.

Die Festlegung über die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit einer Regelungsstreitigkeit darf nicht allein durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle und den Arbeitgeber geschehen. Die MAV ist analog zu beteiligen, da die Höhe der Entschädigung der Beisitzer*innen der Arbeitnehmerseite davon abhängt.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Die Entschädigungsordnung ist im Zusammenhang mit der kirchengesetzlichen Regelung zur Einigungsstelle nach § 36a MVG.EKD zu betrachten, da Wechselwirkungen bestehen. Insofern wird im Folgenden auch auf einzelne MVG-Regelungen Bezug genommen.

Grundsätzliches

Das betriebliche Einigungsstellenverfahren hat den Zweck, zwischen Betriebsparteien in Regelungsstreitigkeiten eine Einigung herbeizuführen. Dies geschieht betriebsnah, um möglichst schnell zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen. Dafür wird ein Vorsitz berufen, auf den sich Interessenvertretung und Arbeitgeber verständigt haben. Des Weiteren benennen beide Seiten Beisitzer*innen, deren Anzahl je Seite gleich ist. Im Bereich des BetrVG ist die Anzahl nicht begrenzt worden. Die Höhe der Vergütung für den Vorsitz richtet sich nach dem Einzelfall, dabei sind Verdienstausschluss, notwendiger Zeitaufwand und Schwierigkeit des Falles entscheidend. Diese Prinzipien bewähren sich im Bereich des BetrVG seit Jahrzehnten. Ohne plausible Erklärung weichen der kirchliche Gesetzes- und Verordnungsgeber davon ab und schaffen auf diese Weise strukturelle Schwächen für das Verfahren. Zum einen begrenzt das MVG.EKD die Anzahl der Beisitzer*innen auf zwei je Seite. Das wird insbesondere komplexen Regelungsstreitigkeiten nicht gerecht. Während der kirchliche Gesetzgeber hier bewusst möglichst Wenige beteiligen will, wäre es insbesondere für die Arbeitnehmerseite strukturell wichtig, angemessene Fachkunde hinzuziehen zu können. In Kombination mit der pauschalen Entschädigung je Verfahren werden einerseits kompetente Vorsitzende und andererseits fachkundige Beisitzer*innen nicht zu gewinnen sein. Im Ergebnis wird die Einigungsstelle ihrer Funktion nicht gerecht, möglichst schnelle und nachhaltige Lösungen zu finden. Die Entschädigungsordnung ist deshalb vom kirchlichen Verordnungsgeber zurückzunehmen.

Zu § 1 Abs. 1 Pauschale je Verfahren | Festlegung der rechtlichen und tatsächlichen Schwierigkeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bis heute keine Vergütungsregelung für die Einigungsstelle nach BetrVG erlassen und die Praxis beweist, dass es keine Regelung braucht. Die kirchliche Pauschalregelung von 500 bis 2000 Euro je Verfahren als Entschädigung für den Vorsitz der Einigungsstelle lässt erheblich daran zweifeln, ob geeignete bzw. fachlich kompetente Vorsitzende gefunden werden können. Die Praxis der Vergütung im Bereich des BetrVG ist seit Jahrzehnten bewährt und sieht vor, dass die Vergütung des Vorsitzes im Einzelfall verhandelt wird (Stunden- oder Tagessätze). Die Festlegung von Pauschalen für ganze Verfahren durch den kirchlichen Verordnungsgeber ist nicht sachgemäß. In der Begründung der Verordnung ist die Absicht formuliert, überhöhte Forderungen abwehren zu wollen. Dieser Restriktion liegt offenbar ein Misstrauen des Verordnungsgebers den eigenen Interessenvertretungen gegenüber zu Grunde. Er schafft damit für die betriebliche Interessenvertretung strukturelle Hürden für die Durchführung der Einigungsstelle.

Die Festlegung darüber, wie die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit einer Regelungsstreitigkeit und somit der Wert der Pauschale für den Vorsitz ist, wird ohne Beteiligung der MAV zwischen Vorsitz der Einigungsstelle und Arbeitgeber bestimmt. Die Regelung differenziert dabei nicht einmal, wer der beiden Betriebsparteien die Einigungsstelle angerufen hat. Plausibel wäre, wenn der potentielle Vorsitz die Bestimmung vornimmt und die Entschädigungshöhe festlegen würde. Denn den Vorsitz einer Einigungsstelle werden i.d.R. Arbeitsrichter*innen übernehmen, die im Rahmen ihrer Richtertätigkeit regelmäßig Gegenstandswerte in Verfahren festlegen. Wenn der Arbeitgeber die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit allerdings mitbestimmt, muss das analog für die MAV gelten. Immerhin hängt davon u.a. mittelbar auch die Höhe der Entschädigung der Beisitzer*innen der Arbeitnehmerseite ab.

Bei der Festlegung der Höhe müssen zudem der erforderliche Zeitaufwand für das Verfahren sowie der Verdienstausfall berücksichtigt werden, wie es im BetrVG gesetzlich vorgeschrieben worden ist (vgl. § 76a Abs. 4 BetrVG). Es ist sachlich geboten, diese Faktoren als Grundlage zur Festlegung einer Vergütung heranzuziehen. Außerdem stehen kirchliche Einigungsstellen bei der Gewinnung von kompetenten und geeigneten Vorsitzenden auch in Konkurrenz zu Einigungsstellen in nichtkirchlichen Betrieben nach BetrVG.

Eine Pauschalregelung ist auch deshalb abzulehnen, weil das MVG.EKD die Möglichkeit zur Einrichtung einer dauerhaften Einigungsstelle eröffnet und die Entschädigungsordnung für diesen Fall keine Regelung vorsieht. Es ist unklar, wie im Fall einer Dauereinrichtung pauschal nach Verfahren abgerechnet werden können soll.

Zu § 1 Abs. 2 Beisitzer*innen

Die Entschädigung für Beisitzer*innen in Höhe von 30 Prozent des Vorsitzes ist absurd. Das BetrVG kennt diese dogmatische Vorgabe nicht, sondern durch Rechtsprechung hat sich die Praxis etabliert, dass Beisitzer*innen 70 Prozent des Vorsitzes als Vergütung erhalten. Die niedrige kirchliche Regelung in Höhe von 30 Prozent kann ein*e anwaltliche*r Beisitzer*in z.B. bei der am niedrigsten anzunehmenden Pauschalvergütung des Vorsitzenden objektiv wirtschaftlich nicht abbilden. Für diesen geringen Anteil wird es für die MAV unmöglich sein, überhaupt einen Anwalt zu bekommen. Je nach Sachverhalt wird es geboten sein, dass die Arbeitnehmerseite einen Rechtsbeistand in der Einigungsstelle an ihrer Seite hat. Wenn sich ihr Rechtsbeistand es sich allerdings schlicht wirtschaftlich nicht leisten kann, der Arbeitgeber jedoch z.B. mit im Betrieb beschäftigten Juristen die Einigungsstelle besetzt, bedeutet das eine strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite. Genau sie wird davon vorrangig betroffen sein. Das hat nichts mit jener Augenhöhe zu tun, die das Verfahren in seinem Ursprung herstellen will („Kampfmittelparität“).

Zu § 1 Abs. 3 Reduzierung bei vorzeitiger Einigung

Eine Reduzierung der Pauschalentschädigung ist nicht sachgemäß, sofern die Einigungsstelle bereits ihre Arbeit aufgenommen hat. Eine Einigung zwischen den Betriebsparteien außerhalb der Einigungsstelle ist faktisch jederzeit zwischen verständigen Parteien möglich. Da die Pauschalsätze sich bereits in einem viel zu niedrigen Rahmen bewegen, sollte eine vorzeitige Einigung nicht zu Lasten der Mitglieder der Einigungsstelle gehen.

Zu § 1 Abs. 5 Verzicht

Es ist eine inkonsistente Regelung, dass der Vorsitz auf seine Entschädigung verzichten kann. In diesem Fall bliebe den Beisitzer*innen nach jetziger Verordnung keine Entschädigung für ihre Tätigkeit. Diese Regelung ist zu streichen.

Gliedkirchliche Abweichungen

Das BetrVG findet seit nahezu 70 Jahren Anwendung, das MVG.EKD gibt es bald seit 30 Jahren, wenn auch längst noch nicht einheitlich in allen Gliedkirchen. Es ist überfällig, dass der staatliche Gesetzgeber die Ausnahme für konfessionelle Betriebe (§ 118 Abs. 2 BetrVG) aufhebt. Solange das noch nicht geschehen ist, wird der kirchliche Gesetzgeber weiterhin das MVG.EKD als unzureichendes Pendant zum BetrVG pflegen. Ein wichtiger Schritt wäre, zumindest die Anwendung des MVG.EKD einheitlich zu regeln. Die Regelungskompetenz der EKD findet im gliedkirchlichen Recht sicherlich ihre Grenzen, um eine bundesweit einheitliche Anwendung des MVG.EKD zu schaffen. Es ist jedoch im Rahmen der kirchlichen Regeln möglich, dafür Wege zu finden - wenn es gewollt wäre.

Gliedkirchliche Abweichungen sollten nicht mehr möglich sein, mindestens jedoch in Bezug auf die Umsetzung der Einigungsstelle inkl. Entschädigungsordnung. Es gibt keine Sachgründe, warum das Einigungsstellenverfahren in Württemberg andere Regelungen braucht, als in Hamburg, im Rheinland, in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz usw. Die Praxis der letzten Jahrzehnte hinsichtlich verschiedentlichter Ausnahmen und Abweichungen in gliedkirchlichen MVG belegt, dass Abweichungen zu Ungunsten der Rechte der MAV geregelt werden. Das ist im Interesse der Arbeitgeber, aber nicht der Beschäftigten.

Schlusswort

Die Beschäftigten der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände kannten zwischen 1920 und 1933 kein kirchliches Mitbestimmungsrecht, weder gliedkirchlich noch überhaupt im Vergleich zu Beschäftigten nichtkirchlicher Betriebe. Für Beschäftigte galt das Betriebsrätegesetz, das 1920 erstmals in Kraft getreten ist. Erst mit Gründung der Bundesrepublik und der Einführung von Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz bestanden die Kirchen auf arbeitsrechtliche Sonderregeln, denen sie bis heute ihre hunderttausenden Beschäftigten unterwerfen. Es ist Zeit – insbesondere auf Grund der Auswirkungen der Vermarktlichung im Gesundheits- und Sozialwesen – die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten in kirchlichen Betrieben zu stärken und mindestens denen der Kolleg*innen in nichtkirchlichen Einrichtungen gleichzustellen. Der staatliche Gesetzgeber ist gefordert, das BetrVG endlich auch wieder für konfessionelle Träger zur Anwendung zu bringen. Der Ausnahmeparagraf 118 Abs. 2 BetrVG muss abgeschafft werden.