

EINGEGANGEN  
31. Aug. 2017



Bundeskonferenz AGMAV+GA  
Herrn Siegfried Löhlau  
Heinrich-Wimmer-Straße 4  
34131 Kassel

München, den 29. August 2017

**Ihr Schreiben zur Abschaffung des § 118 Abs. 2 BetrVG**

Sehr geehrter Herr Löhlau,  
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 29. Mai 2017 an den Parteivorsitzenden der CSU und bayerischen Ministerpräsidenten Horst Seehofer, MdL. Er hat mich gebeten, Ihnen eine Antwort zukommen zu lassen. Bitte entschuldigen Sie vielmals, dass Ihr Schreiben bei der Fülle an Anfragen und im allgemeinen Arbeitsanfall gerade in Wahlkampfzeiten untergegangen ist. Dies entspricht wahrlich nicht den Ansprüchen, die wir an uns selbst als Partei stellen, die auf die Bürgerinnen und Bürger und deren Anliegen hört.

Sie fordern in Ihrer Funktion als Sprecher der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich die CSU auf, den § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu streichen und damit insofern ein gleiches Arbeitsrecht sowohl für kirchliche als auch nicht-kirchliche Betriebe zu erwirken.

Wie Sie in Ihrem Schreiben richtigerweise festgestellt haben, unterscheiden sich die arbeitsrechtlichen Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchen und kirchennaher Organisationen von den für sonstige Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen. Dies gilt auch im Bereich der Mitarbeitervertretungen, auf den Sie abstellen und in welchem gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG die Regelungen des BetrVG nicht gelten. Wie Sie ebenfalls richtig feststellen, sind pflegerische, erzieherische und betreuende Tätigkeiten gesellschaftlich immens wichtig. Dies gilt sowohl für solche Tätigkeiten, die in kirchlichen Einrichtungen geleistet werden, als auch für die entsprechenden Tätigkeiten außerhalb kirchlicher Einrichtungen. Für uns als CSU gilt: Gerade die Pflege in Alter und Krankheit ist eine der bedeutendsten Themen, deren sich die Politik anzunehmen hat. Um auch künftig qualifiziertes Personal zu finden, müssen wir die Attraktivität

der Pflegeberufe steigern. Menschen, die sich um andere kümmern, wie dies die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade auch in den diakonischen Einrichtungen der EKD, aber auch in nichtkonfessionellen Einrichtungen, ehrenamtlich helfend oder als pflegende Angehörige tun, haben unsere besondere Wertschätzung verdient.

Dennoch gibt es gute sachliche Gründe für eine Beibehaltung des § 118 Abs. 2 BetrVG. Die Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, und hierbei insbesondere die großen Kirchen, können verfassungsrechtlich legitimiert ein eigenständiges Arbeitsrecht erlassen. Das hat seine Grundlage im Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht nach Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) in Verbindung mit Art. 140 des Grundgesetzes. Historisch wurzelt diese Bestimmung im Trennungsprozess von Kirche und Staat. Eben diese Norm ist wesentlich für weltanschaulich-religiöse Neutralität des Staates. Diese Norm sichert der Kirche die Selbstbestimmung in eigenen Angelegenheiten zu, wozu das Bundesverfassungsgericht auch die arbeits- und dienstrechtliche Gestaltung durch die Kirchen zählt. Die Anwendung der Vorgaben des kollektiven Arbeitsrechts wie des Betriebsverfassungsgesetzes auf kirchliche Einrichtungen wäre somit mit dem geltenden Verfassungsrecht nicht zu vereinbaren.

Die CSU ist der Meinung, dass dieses Selbstbestimmungsrecht eine wichtige Säule in unserem Staatskirchenrecht ist, an der es festzuhalten gilt. Nach – aufgrund des Selbstbestimmungsrechts zu respektierenden – christlicher Überzeugung von den Grundaufgaben der Kirchen gehören nicht nur die Verkündigung und der Gottesdienst, sondern auch das karitative und erzieherische Wirken in die Gesellschaft hinein im Geiste des Evangeliums. Dieses Recht ist Teil unseres Verständnisses eines religiös neutralen Staates sowie Ausprägung der Religionsfreiheit (so das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen BVerfGE 125, 39, 74 f. und BVerfGE 102, 370, 387). Daher muss es den Kirchen auch weiterhin möglich sein, ein eigenes kollektives Arbeitsrecht zu schaffen.

Das Bundesverfassungsgericht hat in mehreren in den letzten Jahren ergangenen Entscheidungen (v.a. Beschluss vom 22. Oktober 2014 – 2 BvR 661/12, sog. Chefarzt-Fall) das kirchliche Arbeitsrecht gestärkt. Dies dürfe zwar nicht dazu führen, dass Schutzpflichten des Staates gegenüber den Arbeitnehmern (Art. 12 Abs. 1 GG) und die Sicherheit des Rechtsverkehrs vernachlässigt werden. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV sichere insoweit sowohl das selbständige Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten durch die Kirchen als auch den staatlichen Schutz der Rechte anderer und für das Gemeinwesen bedeutsamer Rechtsgüter. Entsprechend sei eine Abwägung vorzunehmen.

Nach diesen Maßstäben ist u.E. die kirchliche Regelung der Mitarbeitervertretungen nicht zu beanstanden. Der Gedanke der christlichen Dienstgemeinschaft soll in besonderen Verfahrensstrukturen einer Arbeitnehmerbeteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommen (so wörtlich BVerfG, Beschluss vom 15.07.2015, 2 BvR 2292/13), die jedoch in ihrer Gesamtheit keinen wesentlich schlechteren Schutz kirchlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu den Mitarbeitern nichtkonfessioneller Träger bedeuten.

Nach offiziellen Stellungnahmen der Evangelischen Kirche in Bayern (abrufbar unter [https://www.bayern-evangelisch.de/downloads/ELK-faq-arbeitsrecht-kirche-und-diakonie-ekd\\_2014.pdf](https://www.bayern-evangelisch.de/downloads/ELK-faq-arbeitsrecht-kirche-und-diakonie-ekd_2014.pdf)) und der Deutschen Bischofskonferenz (<http://www.dbk.de/katholische-kirche/katholische-kirche-deutschland/aufbau-kath-kirche/kirche-staat/kirchliches-arbeitsrecht/>) ist insbesondere das Schlichtungsverfahren sehr wohl verbindlich (S. 5 des verlinkten Dokuments von bayern-evangelisch.de). Auch gewerkschaftliche Tätigkeit ist nicht aus-

geschlossen. Kirchlichen Angaben zufolge (S. 18 ebd.) bestehen in über 90 % aller kirchlichen mitarbeitervertretungsfähigen Einrichtungen tatsächlich auch Mitarbeitervertretungen. Ein höherer Wert an betrieblichen Interessenvertretungen wird höchstens vom öffentlichen Dienst erreicht.

Im Übrigen entsprechen die Kataloge der Mitbestimmungstatbestände weitestgehend denen des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei der beabsichtigten Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann die Mitarbeitervertretung, anders als in § 102 BetrVG sogar den Ausspruch rechtswidriger Kündigungen verhindern. Zuzugeben ist, dass die Freistellungsansprüche gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz in einem etwas geringeren Umfang geregelt sind. Auf der anderen Seite gibt es nach dem Mitarbeitervertretungsrecht Organe oberhalb der konkreten Arbeitgeber in Form von Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen oder Gesamtausschüssen, die z.B. für die Schulung und Beratung der Mitarbeitervertretungen zuständig sind. Auch für die Mitarbeit in diesen Organen besteht Anspruch auf Freistellung.

Die Gerichtsbarkeit wird in erster Instanz durch kirchliche Arbeitsgerichte und in zweiter Instanz durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ausgeübt. Für individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten sind die kirchlichen Arbeitsgerichte nicht zuständig, diese müssen vor den staatlichen Arbeitsgerichten verhandelt und entschieden werden. Konkrete Fälle, in denen kirchenarbeitsgerichtliche Entscheidungen von den Arbeitgebern missachtet worden sind, sind hier nicht bekannt.

Sehr geehrter Herr Löhlau, ich hoffe, ich konnte Ihnen die Rechtslage und die Ansicht der CSU zu diesem komplexen Thema näherbringen. Für weitere Gespräche stehe ich gerne zur Verfügung. Für die Zukunft wünsche ich Ihnen und Ihren Kollegen einstweilen alles Gute und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

*F. Meißner*

**Florian Meißner**  
Justiziar, Referent für Rechtspolitik