



Echte Mitbestimmung in evangelischen Betrieben erfordert wirk- same Regelungen

Gewerkschaftliche Bewertung durch den ver.di-Kirchenfachrat

zur

**Umsetzung des Einigungsstellenverfahrens gemäß § 36a MVG-EKD i.V.m. mit
der Entschädigungsordnung für die Mitglieder von Einigungsstellen durch
Rechtsverordnung des Rates der Evangelischen Kirche Deutschlands gemäß §
36a Abs. 5 S. 1 MVG-EKD**

Berlin, 5. Oktober 2021

Kirchenfachrat

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

Vorbemerkung

Betriebliche Mitbestimmung ist eine Form demokratischer Grundrechtsausübung, die in Deutschland bereits mehr als 100 Jahre alt ist. Sie lebt davon, dass gewählte Interessenvertretungen sie aktiv ausüben und durchsetzen. Und genau das zeichnet eine wirksame Mitbestimmung u.a. aus: Arbeitgeber müssen Kompromisse eingehen, wenn sie Maßnahmen vollziehen wollen, oder sie müssen ggf. sogar ganz darauf verzichten – zumindest gilt das für Betriebe, in denen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt. Wird in so genannten Regelungsstreitigkeiten (z.B. bei der Festlegung von Grundsätzen zur Urlaubsplanung, Dienstplänen, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes u.a.m.) zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung erzielt, wird diese durch die betriebliche Einigungsstelle ersetzt. Es handelt sich um ein betriebsnahes Verfahren, um im Konfliktfall möglichst schnell zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen.

Im Bereich des BetrVG erhalten die betriebsfremden Mitglieder der Einigungsstelle eine Vergütung, sie wird fallbezogen vereinbart. Das Bundesarbeitsministerium hat die Kompetenz, eine Verordnung zu erlassen, die diese Vergütung regelt. Doch das ist bislang nicht erfolgt. Die praktische Umsetzung von Einigungsstellenverfahren hindert das jedoch nicht. Die Vergütung erfolgt individuell nach Vereinbarung in Abhängigkeit von der vorliegenden Regelungsstreitigkeit.

Die Evangelische Kirche hat nach anhaltendem Druck der Mitarbeitervertretungen und von ver.di seit Januar 2020 endlich das verbindliche Einigungsstellenverfahren im Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirchen Deutschlands (MVG-EKD) geregelt, wenn es auch längst nicht in allen Gliedkirchen umgesetzt wird. Das Verfahren weicht von dem des BetrVG ab. Zudem hat der Rat der EKD im Juni 2020 per kirchlicher Rechtsverordnung eine Entschädigungsordnung für die betriebsfremden Mitglieder der Einigungsstellen erlassen, die eine pauschale Entschädigung statt einer Vergütung vorsieht. Zudem existieren zu dieser Entschädigungsordnung gliedkirchlich abweichende Regelungen, die noch unterhalb der EKD-Verordnung liegen.

ver.di hat die evangelischen Regelungen zur Einigungsstelle kritisiert, die Entschädigungsordnung bei ihrer Einführung abgelehnt und die Umsetzung weltlicher Mitbestimmungsstandards gefordert.

Kurzbewertung

Die kirchengesetzlichen Regelungen bis zur Anrufung, die Bildung und die Durchführung von Einigungsstellenverfahren nach dem MVG-EKD i.V.m. mit der Entschädigungsordnung hindern eine effektive Mitbestimmung in Regelungsstreitigkeiten. Zusätzlich erschweren gliedkirchliche Abweichungen die Durchführung von Einigungsstellenverfahren, weil sie entweder die Regelungen der EKD weiterhin gar nicht umsetzen (z.B. Pfalz) oder erheblich bürokratisieren und zu einem „Kirchengericht light“ pervertieren (z.B. Württemberg). Es entbehrt jeglicher sachgerechten Grundlage, dass unterschiedliche Voraussetzungen für die Bildung und Durchführung von betrieblichen Einigungsstellen gelten. Beispielsweise erfordert der Streit um Dienstpläne unabhängig vom geografischen Standort eines Betriebs inhaltlich den gleichen Sachverstand, die gleichen Kompetenzen der Beteiligten und vergleichbare Lösungen innerhalb einer Einigungsstelle.

Die gesetzlichen Regelungen über das Einigungsstellenverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind auch für evangelische Betriebe umzusetzen. Dazu zählt auch die Vergütung des Vorsitzes und der Beisitzenden der Einigungsstelle. Entscheidend ist die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit einer Regelungsstreitigkeit, eine pauschale Entschädigungsregelung ist abzulehnen.

Gliedkirchliche Abweichungen sind nicht sachgerecht und auszuschließen.

Umsetzungspraxis

Die kirchengesetzliche Regelung zum Einigungsstellenverfahren nach § 36a MVG-EKD ist im Zusammenhang mit der Entschädigungsordnung zu betrachten, da Wechselwirkungen bestehen. Insofern wird im Folgenden auf beide Bezug genommen.

Grundsätzliches

Das betriebliche Einigungsstellenverfahren hat den Zweck, zwischen den Betriebsparteien in Regelungsstreitigkeiten eine Einigung herbeizuführen. Das kann im Rahmen von Verhandlungen geschehen, die zu einer einvernehmlichen Lösung führen, oder durch einen Spruch der Einigungsstelle, der die Einigung ersetzt. Dies geschieht betriebsnah, um möglichst schnell zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen.

Während das Instrument im BetrVG seit Jahrzehnten bewährt ist, steht es erst seit Januar 2020 auch evangelischen Mitarbeitervertretungen verbindlich zur Verfügung. Die Umsetzungspraxis belegt, dass die Vorschriften über das Einigungsstellenverfahren nach dem MVG-EKD in Verbindung mit der Entschädigungsordnung einerseits nun zwar theoretisch den Weg für betriebliche Einigungsstellen eröffnen, andererseits erwartungsgemäß für ihre praktische Umsetzung jedoch erhebliche Hürden überwunden werden müssen. Darüber hinaus hindern regionale bzw. gliedkirchliche Abweichungen des Einigungsstellenverfahrens zusätzlich eine zweckdienliche Umsetzung.

Mitbestimmungsverfahren: Fristenregime abschaffen

Unterliegt eine Maßnahme des Arbeitgebers in Regelungsfragen (gem. § 40 MVG-EKD) der Mitbestimmung, darf er sie erst umsetzen, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat. Diesem Zustimmungsv erfahren liegt ein überformalisiertes Fristenregime zu Grunde (vgl. § 38 Abs. 3 MVG-EKD), das zwingend auch anzuwenden ist, bevor die Einigungsstelle angerufen werden kann. Dieses Fristenregime ist abzuschaffen.

Der kirchliche Gesetzgeber koppelt an das Fristenregime die Unterstellung, dass die Mitarbeitervertretung der beantragten Maßnahme des Arbeitgebers zustimmt, wenn sie nicht innerhalb eines mehrstufigen Verfahrens und konkreter Fristen schriftlich begründet ablehnt oder mündliche Erörterung beantragt („Zustimmungsfiktion“). Das Mitbestimmungsverfahren für Betriebsräte (gem. § 87 BetrVG) kommt ohne dieses komplizierte und fehleranfällige Fristenregime aus. Der staatliche Gesetzgeber geht im BetrVG von verständigen Betriebsparteien aus, die vertrauensvoll zusammenarbeiten. Der kirchliche Gesetzgeber bringt dieses Vertrauen den Mitarbeitervertretungen nicht entgegen. Er setzt auf patriarchale Vorgaben, die die Mitarbeitervertretung in ein enges Fristenkorsett mit anschließender Zustimmungsfiktion zwingen. Das ist weit von dem Grundgedanken verständiger Betriebsparteien entfernt, der ohne eine gesetzliche Verpflichtung für Interessenvertretungen auskommt, sich zu mitbestimmungspflichtigen Regelungsfragen zu verhalten. Sie tun dies aus ihrem Selbstverständnis heraus, genauso, wie es kirchliche Interessenvertretungen können und wollen.

Hinzu kommt, dass das Verfahren bei betrieblichen Regelungsfragen durch das Fristenregime automatisch mehrere Wochen dauert, bevor das Scheitern einer Einigung durch eine der Betriebsparteien erklärt werden kann. Damit wird ein wesentlicher Vorteil der Konfliktregelung durch die Einigungsstelle verspielt, nämlich die Möglichkeit, sehr viel schneller als im kirchengerichtlichen Ersetzungsverfahren eine Entscheidung herbeizuführen. Das dient weder den Interessen der Beschäftigten, noch denen des Arbeitgebers. Diese verhandeln über oft zeitkritische Regelungsstreitigkeiten, die soziale und organisatorische Angelegenheiten im Betrieb betreffen, z.B. Dienstplanung, Gesundheitsschutz oder Sozialpläne.

Beisitzer*innen der Einigungsstelle: Zu starre Regeln

Der kirchliche Gesetzgeber EKD schreibt vor, dass die Einigungsstelle mit je zwei Beisitzenden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie einem unparteiischen Vorsitz zu besetzen ist (vgl. § 36a Abs. 3 MVG-EKD). Eine Beschränkung auf eine bestimmte Anzahl Beisitzender ist nicht sachgerecht. Das BetrVG kennt

diese Vorgabe aus gutem Grund nicht. Je nach strittigem Sachverhalt ist es erforderlich, in unterschiedlicher Stärke Beratungsexpertise auf der jeweiligen Seite der Einigungsstelle sicherzustellen. Während bei einfachen oder oft wiederkehrenden Themen (z.B. Dienstplanung) eine kleine Besetzung ausreichen kann, ist es bei erstmals auftretenden oder komplexen und u.U. Expert*innenthemen (z.B. Weiterbildungsregelungen für Ärzt*innen, Einführung neuer Software) zielführend, eine größere Anzahl Beisitzender für die Verhandlungen zu benennen. In der Regel wird es sinnvoll sein, dass mindestens ein Mitglied der Mitarbeitervertretung und ein Rechtsbeistand auf der Arbeitnehmerseite der Einigungsstelle als Beisitzer*innen benannt sind. Damit wären die Möglichkeiten auf Grundlage des MVG-EKD bereits ausgeschöpft. Darüber hinaus kann es aber notwendig sein, weiteren Sachverstand hinzuzuziehen, z.B. Kolleg*innen, die Expert*in einer bestimmten Abteilung sind, ein JAV-Mitglied, weil es um Ausbildungsfragen geht, externe Sachverständige - gerade bei wirtschaftlichen Fragestellungen, weil es um spezielle Regelungsfragen geht u.a.m. Ihre stimmberechtigte Mitwirkung in der Einigungsstelle stellt nach dem BetrVG kein Problem dar, weil die Betriebsparteien sich über die Anzahl verständigen und die Praxis zeigt, dass es funktioniert. Doch der kirchliche Gesetzgeber setzt stattdessen mit der Begrenzung auf zwei Beisitzer*innen gewohnt restriktiv Begrenzungen fest. Das dient schlussendlich nur der Arbeitgeberseite, die auch ohne anwesende Beisitzer*innen über die Ressourcen verfügt, sich jederzeit Sachverstand „einzukaufen“.

Die Anzahl der bislang durchgeführten Verfahren seit Einführung des verbindlichen EKD-Einigungsstellenverfahrens ist äußerst überschaubar. Die vorhandenen Beispiele belegen, dass die Regelungen nicht praktikabel sind. Das zeigt sich u.a. darin, wie die Regelungen für die Beisitzenden umgesetzt worden sind. In mehreren Fällen haben sich Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber darauf verständigt, mehr als zwei Beisitzende zu bestellen, obwohl dies nach MVG-EKD nicht vorgesehen ist.

Hinzu kommen vom EKD-Recht abweichende gliedkirchliche Regelungen, die unten eingeordnet und bewertet werden. Jedoch sollen hier Beispiele hinsichtlich der Besetzung von Einigungsstellen genannt werden. So wird als Voraussetzung gefordert, dass für die Mitwirkung in einer Einigungsstelle eine christliche Konfession und die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung erforderlich sind (Württemberg) oder mindestens einer der beiden Beisitzenden der Arbeitnehmerseite eine Mitarbeitervertretung sein muss (Hessen). Diese Einschränkungen engen die Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung zur fachlich kompetenten und sachgerechten Besetzung der Einigungsstelle erheblich ein. Ausgehend von dem Sinn einer betrieblichen Einigungsstelle als Mittel zur zügigen Beilegung von Regelungsstreitigkeiten leisten die o.g. Einschränkungen jedenfalls keinen Beitrag.

Einzelfallbezogene Vergütung statt Pauschalentschädigung der Mitglieder

Der Rat der EKD hat zum Juni 2020 eine Entschädigungsordnung beschlossen, die eine Pauschalentschädigung für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Einigungsstelle in Höhe von 500 bis 2000 Euro je Fall und eine anteilige Entschädigung in Höhe von 30 Prozent der Entschädigung des Vorsitzes für die Beisitzenden vorsieht. ver.di lehnt die so genannte Entschädigungsordnung aus verschiedenen Gründen ab und fordert vom kirchlichen Verordnungsgeber, sie ersatzlos zu streichen. Es braucht keine rechtliche Festlegung, wie die gelebte Praxis von Einigungsstellenverfahren im Bereich des BetrVG seit Jahrzehnten beweist. Demnach wird für den Einzelfall mit dem Vorsitz eine Vergütung in Form von Stunden- oder Tagessätzen vereinbart. Danach richten sich i.d.R. anteilig die Vergütungen der Beisitzenden der Einigungsstelle, sofern sie extern und nicht betriebsintern besetzt werden. Maßgeblich sind der erforderliche Zeitaufwand für das Verfahren sowie der Verdienstaufschlag.

Gegen die von EKD-Seite verordnete pauschale und insbesondere für die Beisitzenden zu gering bemessene Entschädigung sprechen mehrere Faktoren. ver.di hat zu der Entschädigungsordnung im Einzelnen am 30. Juni 2020 Stellung genommen. Die bislang vorhandenen Praxisbeispiele für Einigungsstellenverfahren im Bereich der EKD haben die gewerkschaftliche Kritik an der Entschädigungsordnung bestätigt. Die Pauschalregelung für den Vorsitz der Einigungsstelle macht es nahezu unmöglich, überhaupt kompetente Vorsitzende zu finden. Selbst wenn diese Hürde genommen wäre, kann kein Rechtsbeistand in die Einigungsstelle als Beisitzender einbezogen werden. Denn Juristen können es sich wirtschaftlich schlicht nicht leisten, zu einer derart geringen Entschädigung in der Einigungsstelle mitzuarbeiten. Das bedeutet

praktisch eine strukturelle Schwächung der Arbeitnehmerseite, da sie vorrangig davon betroffen ist. Das hat nichts mit jener Augenhöhe zu tun, die das Verfahren in seinem Ursprung herstellen will („Kampfmittelparität“).

Auch hierzu kommen vom EKD-Recht abweichende gliedkirchliche Regelungen, die unten eingeordnet und bewertet werden. Beispielhaft sei hier die Festlegung über eine Entschädigungsordnung in Hessen genannt, die noch restriktiver als die EKD-Regelung getroffen worden ist. Dort erhalten Vorsitzende 500,00 Euro pro Verfahren, in Einzelfällen bis maximal 2.000,00 Euro und betriebsfremde Beisitzende regelmäßig 150,00 Euro. Auf diese strukturelle Art können und werden Einigungsstellenverfahren weiterhin be- und verhindert. An diesem Beispiel ist aktuell gut nachvollziehbar, wie die Kirchen ihr Versprechen von 1952 immer wieder brechen, dem weltlichen Recht angeblich gleichwertige Regelungen schaffen zu wollen. In diesem Fall können sie behaupten, das Einigungsstellenverfahren sei analog dem BetrVG im evangelischen Mitbestimmungsrecht vorhanden. Doch der Detailblick offenbart die gezielten strukturellen Schwächungen, die zu einer weniger wirksamen Mitbestimmung führen.

Die vorhandenen Beispiele durchgeführter Einigungsstellenverfahren belegen aus der Praxis, dass die Entschädigungsregelungen der EKD nicht umsetzbar sind. In mehreren Fällen haben sich Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber darauf verständigt, eine Vergütung zu vereinbaren, die über die EKD-Entschädigungsordnung hinausging. Es war schlicht nicht anders möglich, einen kompetenten Vorsitz zu gewinnen. Beispielhaft sei hier ein Verfahren in der Diakonie Baden benannt, in dem der Einigungsstellenvorsitz für die zwei Tage dauernde Einigungsstelle 5.000 Euro erhalten hat.

Nachteil für die MAV: gliedkirchliche Abweichungen

Die Praxis der letzten Jahrzehnte hinsichtlich verschiedentslicher Ausnahmen und Abweichungen in gliedkirchlichen MVG belegt, dass Abweichungen regelmäßig zu Ungunsten der Rechte der MAV geregelt werden. Das mag im Interesse der Arbeitgeber sein, aber nicht der Beschäftigten. Die evangelischen Gliedkirchen bewerten die Regelungen des MVG-EKD offenbar lediglich als einen Vorschlag. Sie könnten die Mitbestimmungsregelungen der EKD so übernehmen, wie sie sind. Immerhin ist diesen Regelungen bereits ein Diskussions- und Erarbeitungsprozess unter Beteiligung der Gliedkirchen vorangegangen. Hinzu kommt, dass sie an der Verabschiedung des EKD-Kirchengesetzes auch beteiligt gewesen sind, da sie zur Synode der EKD eigene Mitglieder delegieren.

Eine Reihe von Gliedkirchen setzen das MVG-EKD um, doch längst nicht alle. Es gibt Gliedkirchen, die die kirchenrechtliche Möglichkeit, Abweichungen vorzunehmen, nutzen. Das gilt auch in Bezug auf die Einführung des verbindlichen Einigungsstellenverfahrens. Diese Regelungen in den gliedkirchlichen MVG weichen zu Ungunsten einer wirksamen Mitbestimmung durch das Einigungsstellenverfahren ab. In der Pfalz ist die Regelung einer verbindlich zu bildenden Einigungsstelle z.B. gar nicht übernommen worden. In Württemberg sorgen Detailregelungen für eine bürokratische Ausgestaltung, die eher ein „Kirchengericht light“ darstellen und absurde Voraussetzungen für Beisitzer*innen festlegen. Das ist nicht sachgerecht. Die betriebliche Einigungsstelle soll in Regelungsstreitigkeiten zwischen MAV und Arbeitgeber eine betriebsnahe, möglichst zügige und nachhaltige Lösung herbeiführen. Die Vorschriften im MVG-EKD entsprechen zwar auch längst nicht den erprobten und bewährten Regelungen für die Bildung und Durchführung einer Einigungsstelle, die das BetrVG enthält. Doch selbst diese Regelungen werden nach gliedkirchlicher Vorstellung angepasst. Das mag im Rahmen des föderalen EKD-Rechts legal sein, ist aber hinsichtlich einer gleichermaßen wirksamen Mitbestimmung überhaupt nicht sinnvoll.

Das Einigungsstellenverfahren gemäß BetrVG ist einheitlich und bundesweit für die Betriebsparteien gleichermaßen verbindlich. Kann sich ein Betriebsrat in Schleswig-Holstein mit dem Arbeitgeber nicht über Grundsätze zur Urlaubsplanung einigen, ist das der gleiche Sachverhalt wie beim Betriebsrat in Baden-Württemberg. Das Einigungsstellenverfahren ist ein Instrument, um derartige und viele weitere Mitbestimmungsfragen zu regeln. Es entbehrt jeder sachlichen Grundlage, dass die Regeln wie im evangelischen Bereich unterschiedlich sind, nach denen das Verfahren abläuft oder wer z.B. Beisitzende*r sein darf.

Entscheidend ist, dass eine sachgerechte Lösung für die jeweilige Regelungsstreitigkeit herbeigeführt werden kann. Dafür müssen ein kompetenter Vorsitz und sachkundige Beisitzende gefunden und benannt werden können, unabhängig von der Konfession (wie z.B. in Württemberg vorgeschrieben), und die weder in ihrer Anzahl begrenzt noch quotiert (z.B. mindestens ein MAV-Mitglied) sein dürfen. Es ist erforderlich, dass je nach Thema, für das eine Regelung getroffen werden soll, fachliche Expert*innen als Beisitzende benannt werden können. Während einige Kandidat*innen möglicherweise in Streitigkeiten über Dienstpläne hervorragend geeignet sind, sind andere hingegen eher bei der Änderung der Dienstkleidung oder bei der Einführung einer neuen Software besser geeignet. Das spricht u.a. auch gegen die Regelung zur Einrichtung einer Einigungsstelle auf der Ebene der Gliedkirche, statt im Betrieb (wie z.B. in Bremen).

Abweichende Regelungen bei der Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstelle sind ebenfalls nicht sachgerecht. Analog zur o.g. Kritik an den Vorschriften zur Bildung und Durchführung der Einigungsstelle im MVG-EKD ist es folgerichtig, keine regionalen Abweichungen für eine Entschädigung zu regeln.

Hinzu kommt, dass gliedkirchliche Regelungen inhaltlich noch restriktiver als die EKD-Regelung sind, weil sie i.d.R. als Obergrenze verstanden wird. Insbesondere bei der Entschädigungsordnung führt das zu massiven Schwierigkeiten in der Praxis. Während bereits die EKD-Entschädigungsordnung eine unzureichende Pauschallösung darstellt, führen noch niedriger angesetzte Pauschalsätze in den Gliedkirchen dazu (z.B. in Hessen), dass es praktisch unmöglich wird, kompetente Vorsitzende oder Beisitzende mit z.B. juristischem Sachverstand hinzuziehen zu können. Die kirchlichen Verordnungsgeber schaffen für die betriebliche Interessenvertretung damit weitere strukturelle Hürden für die Einigungsstelle. Sachgerecht wäre der Verzicht der kirchlichen Verordnungsgeber auf eine Entschädigungsordnung, sowohl bei der EKD als auch den Gliedkirchen. Die jahrzehntelange Einigungsstellenpraxis im Bereich des BetrVG belegt, dass es keine Festlegung per Verordnung braucht.

Insgesamt zeugen die gliedkirchlichen Abweichungen vor allem von einer ideologischen Prägung. In der Sache erschließt sich nicht, wie eine vermeintlich gliedkirchliche Prägung der Vorschriften für die Einigungsstelle der Wirksamkeit des Mitbestimmungsverfahrens zuträglich sein könnte. Die EKD hat auf Grund des Drucks der Mitarbeitervertretungen und ver.di vor wenigen Jahren anerkannt, dass es für betriebliche Auseinandersetzungen über Arbeitsbedingungen ein verbindliches Instrument braucht. Dieser Erkenntnis konnten sich auch die meisten Gliedkirchen nicht mehr entziehen. Doch scheinbar ist der Nutzen und damit die entscheidenden Unterschiede des Einigungsstellenverfahrens in Abgrenzung zu kirchengerichtlichen Verfahren noch nicht überall verstanden worden. Statt für ein betriebsnah wirkendes Einigungsstellenverfahren wenigstens das EKD-Recht umzusetzen, regeln die Gliedkirchen Abweichungen, die weder praktisch einer wirksameren Mitbestimmung über gute Arbeitsbedingungen noch technisch dem Einigungsstellenverfahren selbst helfen.

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 arbeitsrechtlichen Sonderregeln, denen sie bis heute ihre rund 1,8 Mio. 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 zumindest 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, damit die Kirchen ihre Sonderregeln nicht weiter auf Kosten der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten missbrauchen.