

überwiegend von formal paritätisch besetzten Schlichtungsstellen behandelt, ehe als finale Instanz Verwaltungsgerichte der EKD über etwaige Konflikte entscheiden. Die M. beschränkt sich rein formal zuvorderst auf die MAV der konkreten Arbeitseinheiten vor Ort, wohingegen das MVG.EKD für die sog. „Arbeitsrechtlichen Kommissionen“, die für die Tarifautonomie im kirchlich-diakonischen Bereich innerhalb des →Dritten Wegs zuständig sind, keinen Referenzrahmen bildet. Überregionale Interessenvertretungen für kirchlich-diakonische Mitarbeitervertretungen sind daher aufgrund dieser Unterscheidung zwischen inner- und überbetrieblicher M. nur wenig durchsetzungsfähig. Auf Bundesebene gibt es so z. B. keinen „formalen kollektiven bundesweiten Akteur“ (T. JAKOBI). Die Folge dieser Absenz sind u. a. Versuche der Einflussnahme und Mobilisierung von bisher eher im öffentlich-rechtlichen Bereich tätigen Gewerkschaften.

A. PAHLKE, Kirche und Koalitionsrecht, 1983 – T. JAKOBI, Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors, 2007 – R. RICHARDI, Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, 2012.

Malte Dürr

Mitbestimmung (kirchlich)

bezeichnet die Form der innerbetrieblichen →Partizipation der Dienstnehmer in Einrichtungen der Kirche, →Diakonie und der →Caritas, die sich innerhalb sog. Mitarbeitervertretungen (MAV) vollzieht. Gültige Rechtsgrundlage für die M. bei der evangelischen Kirche sowie der Diakonie ist das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) vom 6. 11. 1992 i. F. vom 15. 1. 2010. Im Gegensatz zu ähnlichen Regelungen des PersVGe oder des BetrVG wird das MVG.EKD vom zunehmend unter Legitimationsdruck stehenden →Leitbild der →Dienstgemeinschaft geprägt, welches ein konsensuales Miteinander zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern innerhalb des kirchlichen Sendungsauftrags intendiert. Die spezifischen M.regelungen in Kirche und Diakonie leiten sich aus dem grundgesetzlich verankerten Recht ab, dass Religionsgemeinschaften ihre Angelegenheiten selbstständig ordnen und verwalten dürfen (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV). Trotz des „andersartigen Wesenscharakter“ (R. RICHARDI) sind Kirche und Diakonie jedoch an das Prinzip des →Sozialstaats und der diesem immanenten M. gebunden und unterliegen somit dem „Gebot zur Schaffung eines kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrechts“ (A. PAHLKE). Neben dem theologischen Profilierungsbedarf ist die M. bei gleichzeitiger Bestätigung des konfessionellen Sonderwegs auch durch die Rechtsprechung hinsichtlich der Einbindung von →Gewerkschaften auf notwendige Korrekturen des M.prozesses hingewiesen worden (BAG Erfurt, 20. 11. 2012, 1 AZR 179/11). Streitfragen der M. werden in erster Instanz