

*„Wir sind
betrückt,
bedrückt,
begrenzt
und beschwert“*

...das antiquierte Mitarbeitervertretungsgesetz
erschwert die Mitbestimmung bei Kirche & Diakonie

Im Zuge von „Strukturanpassungen“ werden Dienststellen und Einrichtungen durch Fusionen, Zusammenschlüsse, Verlagerungen, zumeist verbunden mit einem neuen Management „zukunftsfähig“ gemacht. Als Begründung dient beinahe schon selbstverständlich, der Hinweis auf veraltete Strukturen und die Notwendigkeit zur Anpassung an „neue“ Gegebenheiten.

Für die Regelungen zur Mitbestimmung bei Kirche & Diakonie, trifft die Notwendigkeit zur Anpassung ebenfalls zu - und das schon seit vielen Jahren.



**Der MAV Gesamtausschuss ist der Ansicht,
dass die Mitarbeitenden von Kirche & Diakonie ein Anrecht
auf ein Mitbestimmungsrecht haben, dass zumindest
den Regelungen des BetrVG entspricht**

Das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), bleibt wie schon vor Jahrzehnten weit hinter den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zurück und hat selbst nach Novellierungen oder „Neufassungen“ seinen antiquierten Charakter erhalten. Denn anders als die Strukturanpassung, scheint die Mitbestimmung nur einen nachrangigen Stellenwert zu haben. Eigentlich ist das erstaunlich, tritt doch Kirche & Diakonie öffentlich immer gerne für Partizipation und Gerechtigkeit ein.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz, erfüllt diesen Anspruch jedenfalls nicht.



**Der Gesamtausschuss fordert,
dass die Regelungen des MVG in der EKIR,
noch vor den MAV-Neuwahlen 2018 an die Anforderungen einer
wirksamen Mitbestimmung angepasst werden. Vorbereitend dazu
soll die Landeskirche eine Arbeitsgruppe einsetzen.**

Es ist im Interesse der Mitarbeitenden der EKIR und ihrer Diakonie nicht länger hinzunehmen, dass die seit Jahren auch vom Gesamtausschuss geforderten Änderungen, auf Ebene der EKD zwar wohlwollend aufgenommen und mit MAV-Vertretungen beraten werden,- aber letztendlich dann doch keine Umsetzung ins MVG-EKD erfolgt. Zuletzt so geschehen 2013, bei der „Neufassung“ des MVG-EKD, dass dann 2015 per Beschluss der Landesynode, für die EKIR übernommen wurde.

Die Hoffnung der MAVen im Rheinland auf „etwas mehr“ Mitbestimmung wurde 2013 entgegen aller Erwartungen enttäuscht. Von wenigen Änderungen abgesehen, konnten selbst Insider keine nennenswerten Verbesserungen zum „alten“ MVG in dem „Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD“ finden. Stattdessen waren mit den §§ 23a und 34,2 für kleinere MAVen wichtige Beteiligungsrechte eingeschränkt worden. Davon betroffen sind aktuell die MAVen der verfassten Kirche, die sich mit den Folgen der kirchlichen Sparhaushalte auseinandersetzen müssen.

**Das Mitarbeitervertretungsgesetz
soll die Aufgaben der MAV nicht erschweren, sondern unterstützen.**

*Die Mitarbeitenden von Kirche und Diakonie in der EKIR haben es verdient,
dass ihre Mitbestimmungsrechte gestärkt werden. Nicht irgendwann...*

Die „allgemeinen Aufgaben“ der MAV

Dazu gehört neben anderem, die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden, sowie die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen. Die MAV hat darüber zu wachen, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,- sie soll Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden entgegennehmen und auf deren Erledigung hinwirken. Die MAV soll Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und betrieblichen Umweltschutzes fördern und für die Ordnung in der Dienststelle eintreten.

Der gesetzliche Auftrag zur Mitbestimmung

umfasst den gesamten Bereich der personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, die in den Dienststellen und Einrichtungen von Kirche & Diakonie anfallen.

Einstellung, Eingruppierung, Arbeitszeit, Dienstplan, Arbeitsmethoden, Arbeitsplatzgestaltung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, sind nur eine sehr verkürzte Wiedergabe der Zuständigkeit,- das geht bis hin zur Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen.

...und diese Aufgaben werden durch Tarifänderungen, Gesetze, Verordnungen und die Rechtsprechung, laufend erweitert.

**„Wir sind
betrückt,
bedrückt,
beschwert
und eingeschränkt**

Einige wenige Beispiele dazu sind: Datenschutz und IT-Sicherheit, Arbeitssicherheit, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsmanagement, Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess



Die betriebliche Mitbestimmung gibt es nicht zum Nulltarif,- auch nicht bei Kirche & Diakonie.

Wer hätte zb. vor Jahren bei der Einführung von EDV daran gedacht, dass wie aktuell, sich die Synode mit IT-Richtlinien der Landeskirche befassen muss,- ein Ergebnis der Vorgaben zum Datenschutz. In den Einrichtungen ist die MAV auch dabei zu beteiligen. Ebenso haben sich die Ausführungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt. Allein die jetzt vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen kosten nicht nur viel Zeit, sondern setzen eine ganze Menge an Wissen voraus,- und Engagement. (Die Beispiele sind nur zwei „neue“ Aufgaben,- es gibt mehr.)

Die Mitarbeitervertretungen sind dennoch bereit sich den Aufgaben zu stellen. Nicht nur weil es „Gesetz ist“, sondern um in ihren Dienststellen die betriebliche Mitbestimmung konstruktiv umzusetzen.

**Selbstverständlich ist das nicht,-
das verdient Respekt und jede nur mögliche Unterstützung.**

Eine Unterstützung wäre die Verbesserung der Regelungen im MVG. Zumal in den Dienststellen auf Leitungsebene die Unsitte zunimmt, selbst unmissverständliche Rechte der MAV aus „wirtschaftlichen“ Gründen in Frage zu stellen.

**Damit auch die Mitglieder
der Mitarbeitervertretungen
sagen können**

**„Ich bin
vergnügt,
erlöst,
befreit.“**

Reformation.
Im Rheinland.
Seit 1517.