

15.01.2020 EKIR Info-Tag

MAV-Fortbildung begleitend zur Landessynode-EKiR, Bad Neuenahr

Bericht und Fotos von Hannelore Morgenstern-Przygoda



Am Sonntag zum Synodenbeginn hat eine MAV-Gruppe den eintreffenden Synodalen eine Parkscheibe mit GesA-Logo überreicht und einem Ergänzungstext zur überfälligen Unternehmensmitbestimmung.



Hier und heute sind die Tische im Tagungssaal reichhaltig mit Material ausgelegt. Michael Rolle und Andreas Ullrich begrüßen die gut 60 Teilnehmenden und Herrn Dr. Götz Klostermann, Arbeitsrechtsdezernent, zu seinem Vortrag über den Sachstand zu den folgenden Themen.

Zunächst geht es um die Landessynode, wo gerade Wahlen laufen:

- Das neue Software-Programm Wilken P/5 startete schon in der Textphase mit Problemen; Im Januar beginnt der Ernstfall in den Kirchenkreisen; von den dadurch nochmals erhöhten Kosten sprach er erst gar nicht. Das Vorgänger-Programm war auch nicht nur eitel Freude für die damit Arbeitenden.
- Das Verhältnis zwischen Kirche und Diakonie sowie deren Herausforderungen in einer zunehmend differenzierten Gesellschaft war zentrales Thema. Angesichts der wirtschaftlichen Ausrichtung diakonischer Betriebe kamen eben dieser Sachverhalt, Beschäftigung und Mitbestimmung noch etwas zu kurz.
- Michael Rolle ist zukünftig nicht nur Gast der Synode, sondern auch des ständigen Ausschusses für Kirchenordnung (kurz: KO-Ausschuss), wie bereits die Pfarrvertretung – ein echter Fortschritt.

Mitschnitte von Synoden-Themen unter: <https://landessynode.ekir.de/>

Es folgen verschiedene **Sachthemen aus dem Feld Arbeitsrecht**.

1. Das MVG-EKD gilt in der rheinischen Landeskirche/EKiR mit dem Ausführungsgesetz. Dieses Gesetz bekommt jetzt eine Neufassung: § 6 (2) (zum § 54/55) Refinanzierung des Gesamtausschusses/GesA: Den Mitgliedern des GesA wird auf Antrag eine Ausgleichzahlung für diese Spezialaufgabe geleistet, sofern sie nicht aus anderen Gründen freigestellt sind. Für die vorsitzende Person (und Stellvertretung) sind das max. 20 Arbeitstage p.a. und für die anderen GesA-Mitglieder max. 10 Tage (wie in vielen anderen Landeskirchen). Diese Kosten tragen EKIR und Diakonisches Werk je zur Hälfte. – Michael Rolle ergänzt, dass er fast die Hälfte seiner Arbeitszeit für den GesA aufwendet.
2. § 36 a Abs. 2 Gemeinsame Einigungsstelle (2019): Ohne den formal-juristischen Weg zur Schlichtungsstelle sollen orts- und zeitnah Streitigkeiten, also Ermessensstreit, zu Problemen aus § 40 beigelegt werden. Zunächst sind Beschlüsse über Vereinbarungen der beteiligten MAVen und Dienststellenleitungen/DStL nötig für die *eine* Einigungsstelle (z.B. für landeskirchliche oder kreiskirchliche Ebene) oder auch für mehrere nebeneinander (z.B. für verfasste Kirche plus diakonische Betriebe) und ihr Personal.

Die Einigungsstelle setzt sich zusammen aus

- a) der vorsitzenden Person und b + c) je zwei Beisitzer*innen für die MAV- und die DStL-Seite (und Stellvertretungen). Je ein(e) Beisitzer(in) ist ständig dabei.
- a) Die vorsitzende Person zu finden und sich auf sie zu einigen, ist die erste Anforderung. Gebraucht wird jemand, der sich in Streitschlichtung auskennt, der z.B. eine Mediationsausbildung hat; juristische Expertise braucht es nicht. Ein konstruktives Misstrauensvotum beendet die Mitarbeit.

Wo danach suchen?

z.B. bei Ausbildungsstellen für Mediation oder Friedensfachkräften, Richter*Innen im Ruhestand; Rechtsanwalt*in mit gut gesichertem Einkommen..., Pfarrersleut' (Lachen im Plenum); Caritas...

- b) Beisitzer*Innen: Es wird als Vorteil gesehen, wenn die ständigen Beisitzer*innen arbeitsrechtliche oder juristische Kenntnisse haben; sie können zu einer Dienststelle gehören oder von außen kommen. Auf diese Personen (und Stellvertretung) müssen sich MAVen und DstLen einigen. Die beiden anderen Beisitzer*innen werden von Fall zu Fall von ihrer Seite berufen; möglichst aus der betroffenen Dienststelle.

Die Kommunikation per Internet reicht. Nur die Einigung wird schließlich schriftlich festgehalten. Es gibt keine Geschäftsführung für die Zuarbeit. Die Arbeit der Einigungsstelle beginnt mit dem Antrag einer Streitpartei bei der vorsitzenden Person und sie endet mit Ablauf der Amtsperiode. Eine Dienststelle kann auch ihren Austritt erklären.

Honorar für die vorsitzende Person:

Darüber hat die EKD noch nicht entschieden (diskutierter Vorschlag zw. 500 und 2000 € pro Fall). Es zahlt die Dienststelle mit dem Streitfall. Eine gewisse Unsicherheit kam bei der Frage auf: Muss vor Anrufung des/r Vorsitzenden eine Erörterung abgeschlossen sein. Das wird nochmals bedacht. Der GesA bleibt am Ball, mit Herrn Dr. Klostermann im Gespräch und veröffentlicht die Neuigkeiten. Wenn es eines Tages Einigungsstellen gibt, will er auf der Website ein Verzeichnis führen.

3. Arbeitsschutz und Datenschutz

Zwar ist generell alles per Gesetz geregelt; es gibt einen Arbeitsschutzausschuss auf landeskirchlicher Ebene. Aber Michael Rolle weiß – wie alle –, dass die Probleme vor Ort bearbeitet werden müssen und örtlicher Ausschüsse bedürfen; zudem fehlt die Beteiligung. So kam die neue Software über unsere Landeskirche, ohne dass der GesA je zu Rate gezogen wurde; sie speichert jedoch eine Menge personenbezogener Daten.

Andreas Ullrich ergänzt: Der landeskirchliche Ausschuss leistet vorrangig Informationsarbeit und – austausch. Die Bestellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 40 a) ist vor Ort mitbestimmungspflichtig; sie könnte wenigstens auf Kirchenkreisebene berufen werden. Dem stimmt auch Herr Klostermann zu.[mehr s. weiter unten]

4. Kirchengesetz der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Es umfasst bereits 2003 verabschiedete Leitlinien einschließlich einer "Null-Toleranz-Politik" und soll am 1. Januar kommenden Jahres in Kraft treten. Hier und jetzt gibt es keine Details. Herr Klostermann weiß, dass das Krisenmanagement der Kirche oft versagt hat; es gab oft Anzeichen. Bei bekanntem, nachgewiesenem Fehlverhalten erfolgt die Kündigung. Man muss alle Aspekte des Arbeitsrechts berücksichtigen. Oft sind Täter krank; dem kann Rechnung getragen werden, wenn man sie an ganz anderer Stelle weiterbeschäftigt – also ohne jede Kontaktmöglichkeit zur gefährdeten Personen gruppe. Das ist zweifelsohne schwierig und dennoch eine Resozialisierungschance. Das polizeiliche Führungszeugnis für Haupt- und Ehrenamtliche ist hoffentlich inzwischen überall die Regel bei Arbeiten mit abhängigen Personengruppen.

Andreas Ullrich dankt Herrn Dr. Klostermann nicht nur für den heutigen Vortrag, sondern auch für das Vertrauen und die Offenheit, die in der gemeinsamen Arbeit gewachsen ist.



Björn Rudakowski stellt in aller Kürze die ver.di – „Streitschrift zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht– Tarifverträge in kirchlichen Betrieben“ vor. Das Heft kann auch online gelesen werden:

<https://gesundheitsoziales.verdi.de/++file++5d9324cc2d9efb16696e823d/download/ver.di-Streitschrift%20Tarifvertr%C3%A4ge%20in%20kirchlichen%20Betrieben.pdf>

Zudem gibt eine weitere Streitschrift zum Thema „Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben“:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5cdabf67dda4fb60cb18230a/download/ver.di-Streitschrift%20Mitbestimmung%20in%20kirchlichen%20Betrieben.pdf>

Als ich 1975 bei Kirchens zu arbeiten begann, (Anm. der Redaktion *Hannelore Morgenstern) hörte ich schon mal, dass gewerkschaftliche Mitgliedschaft nicht gern gesehen wäre. Verboten werden konnte sie nicht. 1992, ich war inzwischen beim „Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt“ angekommen, trug mir meine Dienstanweisung die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft auf! Gewerkschaftliche Mitgliedschaft, Streikrecht und das Abschließen von Tarifverträgen sind Grundrechte. Diese Rechte fordert auch der GesA. Vielleicht gibt es in der diakonischen Altenpflege jetzt mal mehr Druck gegenüber Dienstgebern und Öffentlichkeit für einen gemeinsamen Tarifvertrag in diesem Bereich... und später auch in anderen.*

Andreas Ullich:

Nachdenken über den Vortrag von Herrn Dr. Klostermann

- Zu 1) Freistellung für GesA-Arbeit: Genau wie bei Michael Rolle reicht das Kontingent bei weitem nicht aus. Es fällt eine Menge Arbeit an: Fortbildung durchführen, Beratung, Weiterentwicklung oder konkrete Ausgestaltung des MVG. Hinzu kommt eine – scheinbar ganz neue – Problematik. Er hat keine eigene Freistellung in der Dienststelle.
- Er innert alle Anwesenden nochmals daran, dass der GesA kein Organ ist, dass Beschlüsse für die MAV-Arbeit vor Ort fassen kann; die konkrete Mitbestimmung ist der Job der MAV in jeder Dienststelle.
- Bei der Durchsicht des vorhandenen Wahlkalenders fiel auf, dass die Wahlen für Regio-MAV und Schwerbehinderten-Vertretung noch eingearbeitet werden müssen (gem. aktuellem Ausführungsgesetz § 6 Abs. 6: „Bei der Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie der Förderung der Fortbildung wird der Gesamtausschuss von *regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen* unterstützt...).
- Ein Fall für die Einigungsstelle könnte aus der Notwendigkeit erwachsen, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat Mitte 2019 verfügt hat, dass Unternehmen ab sofort die Arbeitszeit des Personals lückenlos erfassen müssen. Was schon für die Arbeitszeiterfassung besonderer Mitarbeiter- und Berufsgruppen galt, gilt nun für alle Arbeitnehmer. Sie sollen vor unbezahlter Mehrarbeit geschützt werden. Das EuGH-Urteil muss in deutsches Recht umgesetzt werden. Die MAV ist zu beteiligen bei Planung / Einführung / Anwendung von Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsystemen in der Dienststelle. Das kann zu Streit führen; so etwas kann mit Hilfe der Einigungsstelle gelöst werden. Noch wird es Unkenntnis und Zweifel an dieser Stelle geben.

Wenn von jetzt an alle MAVen bei der Regio-MAV solche Streitigkeiten zusammentragen, kann der Austausch untereinander fürs Erste helfen und den Bedarf für Einigungsstelle dokumentieren; erst recht beim Zusammenstellen durch den GesA. Und noch ein Gedanke: Könnte ein GesA-Mitglied den Ständigen-Beisitz-Platz der MAV-Seite einnehmen? Die augenblickliche Einschätzung für die Honorarzahung liegt bei 550 – 600 €. – Innerhalb der Erörterung kann man auch zu dem Ergebnis kommen, nun die Einigungsstelle anzurufen – also demnächst mal.

Andreas Ullrich:

BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement SGB IX, § 167 Prävention

Sind Beschäftigte in einem Jahr länger als 6 Wochen krank (am Stück oder mehrfach), muss der Arbeitgeber klären, "wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann." Hinzugezogen werden muss die Personalvertretung (MAV) und bei Schwerbehinderten deren Vertretung. BEM ist ein Angebot an Beschäftigte; es kann abgelehnt werden.

Problematisch ist das BEM, falls die Ursachen der Krankheit auch in nachlässiger Führung liegen; dann steht zu befürchten, dass dies auch im BEM wieder auftritt. Die MAV oder anderen Beteiligten können dem Problem entgegenwirken. „Gesund führen“ verhindert viel. Daran können alle Betriebsparteien mitwirken. Werden z.B. regelmäßig Pausenzeiten häufig vernachlässigt, fällt deren Einhaltung auch in die MAV-Zuständigkeit. - Je nach Krankheit kann es trotz BEM zur krankheitsbedingten Kündigung kommen (selten). Die Plenumsfrage ergibt, dass BEM in vielen Dienststellen praktiziert wird; die Stimmen für „funktionierendes“ BEM sind allerdings deutlich geringer. Wenn Beschäftigte BEM verweigern, liegt der Grund oft in der Angst vor Kündigung. Die MAV kann schon im Vorfeld darüber informieren, dass BEM keine solche Einbahnstraße ist.

Zu 3. Arbeitsschutz

Andreas Ullrich ist jetzt Koordinator für Arbeitsschutz in seinem „Großbetrieb“.

Ab 20 Beschäftigten soll eine Dienststelle einen Arbeitsschutzausschuss bilden. Dessen Tagesordnung ergibt sich aus den gesetzlichen Vorgaben. Zentrale Ausschüsse auf anderer Ebene sind möglich; sie bieten zwar Information, aber kaum Lösungen für die Probleme vor Ort. – Mit dem Datenschutz verhält es sich ähnlich. An beiden Themen arbeitet der GesA zur Zeit.

Masernschutzgesetz in Kraft ab März 2020

Kinder müssen beim Eintritt in Kindergarten oder Schule die Masernimpfung vorweisen. Den Nachweis müssen auch Tagesmütter, Beschäftigte in medizinischen, Gemeinschaftseinrichtungen, Ehrenamtliche, Leute im FSJ, Praktikant*Innen und Beschäftigte in Krankenhaus-Praxen erbringen, sofern sie nach 1970 geboren sind. Als Nachweis gilt der Impfausweis bzw. ein ärztliches Attest. Ungeimpfte Kinder, die bereits in Kita oder Schule sind, müssen den Nachweis bis 31. Juli 2021 beibringen.

Die Beschäftigten werden i.d.R. vom Dienstgeber angeschrieben mit der Bitte, sich mit dem Nachweis zurückzumelden. Für Verweigernde gibt es eine Meldung an das Gesundheitsamt, das die Impfung übernimmt. Die 3-fache Impfung ist immer kostenlos für die Beschäftigten. Bei fortgesetzter Weigerung wird es zur personenbezogenen Kündigung kommen. Für das vorhandene Personal fällt der MAV die Aufgabe zu, gemeinsam mit der DStL zu klären, wie genau ab März verfahren werden soll.

GesA-Fortbildungen für die MAV 2020

finden sich auf der Website <https://www.mav-gesa-ekir.de/index.php>

Die Moderatoren bedanken sich bei den Anwesenden für die Teilnahme an diesem vollen Programm, laden sie zum Mittagessen und Gang zur Landessynode ein. Dort begrüßen sie alle, kenntlich an ihren gelben Westen, die einlaufenden Synodalen mit einem kleinen Kärtchen mit Brause-Bonbon und den Botschaften:



Einführung von Einigungsstellen

Wir sind vergnügt, erlöst, befreit (und beteiligt!).
Aber ... siehe Rückseite

Arbeitsschutz und Datenschutz

Wir sind betrübt, bedrückt, begrenzt (und nicht beteiligt!).
Aber ... siehe Rückseite



Hannelore Morgenstern-Przygoda, 16.01.2020