



Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz

GMDW

G M
D W

G M
D W

G M
D W

G M
D W

G M
D W



2 / 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. Scheinbar sind die letzten Monate eines Jahres immer besonders gefüllt mit Terminen und Erledigungen. So auch beim GMDW. Im September fanden mehrere Fortbildungsveranstaltungen statt, die gut angenommen wurden und bei denen wir sehr positive Rückmeldung der Teilnehmer erhielten. Vielen Dank für Euer Vertrauen und Danke an die Referenten für ihre tolle Arbeit an der gelungenen Kooperation. Zwei Referenten möchte ich besonders Danken, da sie immer wieder eine wirklich lange Anreise in Kauf nehmen, um uns und Euch im Mitarbeitervertretungsrecht und für den Wirtschaftsausschuss fit zu machen. Bernhard Baumann Czichon war im September zu seiner, zu unserer traditionellen Fortbildung zum Thema MVG in Klingenstein. Manfred Weidenbach kam nach Landau um die Ausschüsse für Wirtschaftsfragen unserer MAVen zu schulen.

Auch im nächsten Jahr werden wir versuchen, Eure Bedarfe an Fortbildung zu decken und entsprechende Veranstaltungen anbieten. Die Kooperation mit ver.di b+b wird in 2019 ebenfalls weitergeführt. Hier sind weitere Fortbildungen (MVG 1-3) in Vorbereitung.

Im Oktober fand unsere Vollversammlung mit dem Präsidenten der Landespflegekammer statt. Inhaltlich haben wir das für Euch in einem Artikel in dieser Ausgabe zusammengefasst.

Am 11. November war ein Teil des GMDW bei der ver.di Protestaktion zur Synode in Würzburg. Die Synode der EKD hat im Sinne der MAVen wichtige und richtungsweisende Änderungen beschlossen. Unserer Meinung noch nicht ausreichend, aber immerhin ein Anfang von mehr Mitbestimmung. Zum Beispiel durch die Einführung von Einigungsstellen. Jetzt muss die Pfälzer Landeskirche die Novellierung auch im MVG – Pfalz anpassen. Auch darum werden wir uns in 2019 bemühen.

Nun wünsche ich Euch eine schöne Adventszeit, besinnliche, stressarme Festtage und viele gute Wünsche für 2019.

Euer Sigi Löhlau

Inhalt

S. 02

Vorwort / Impressum

S. 03

Vortrag Dr. Mai

S. 07

Pflegekammer-Mitgliedschaft

S. 08

Freistellung für die MAVen

S. 10

Fortbildung mit Bernhard Baumann-Czichon

S.11

Fortbildung Grundlagen für den Wirtschaftsausschuss

S.14

Neues von der Synode der EKD

S.16

Abschlussklärung der 17. Kasseler Fachtagung

S.18

Das Allerletzte

Impressum

Herausgeber

Gesamtausschuss der
Mitarbeitervertretungen
im Bereich Diakonisches
Werk Pfalz (GMDW)

c/o Sigfried Löhlau
Diakonissen Speyer-
Mannheim
Hilgardstraße 26
67346 Speyer

V.i.S.d.P.:

Tino Satter

Tel.: 06232 22-1335

t.satter@diakonissen.de

Leserbriefe und Artikel an die obige Adresse sind ausdrücklich erwünscht!



Vortrag und Diskussion mit Dr. Markus Mai

Im Rahmen der diesjährigen Vollversammlung des GMDW am 15.10.2018 konnten wir zum zweiten Mal Herrn Dr. rer. cur. Markus Mai für einen Vortrag mit anschließender Diskussion gewinnen. Herr Dr. Mai folgte sehr gerne unsere Einladung nach Speyer ins Naturfreundehaus, in welchem der GMDW schon sehr erfolgreiche Vorträge und Podiumsdiskussionen veranstaltet hat.

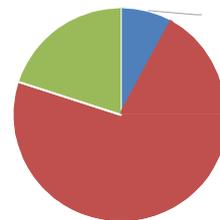
Wir freuten uns, dass Dr. Mai den Weg nach Speyer fand, da wir den Pflegefachkräften die Möglichkeit geben wollten, sich mit ihrem Kammerpräsidenten auszutauschen und mit ihm zu diskutieren.

Zunächst lieferte Herr Dr. Mai einige Eckdaten zu Mitgliedern der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz.

Statistik (14.10.2018)



- > 39.900 voll registrierte Mitglieder
- Altersdurchschnitt ca. 45 Jahre
- Über 50 Jahre ca. 36% der Mitglieder
- 60% Krankenhaus
- Verteilung nach Berufsbezeichnung
 - Kinderkrankenpflege 8%
 - Altenpflege 20%
 - Krankenpflege 72%



Herr Mai begann seinen Vortrag mit der Darstellung der Vorteile einer Berufskammer. Zunächst stellte er dar, dass allein die Mitgliedschaft von 40.000

Pflegekräften jeden Berufsverband und jede Gewerkschaft schlägt. Damit habe man eine gewisse Macht und eine relativ starke Lobby gegenüber anderen Interessen.

Ein weiterer Punkt ist der politische Wille der Landesregierung, der dafür sorgen soll, dass die Kammer, bzw. ihre Vertreter in den Entscheidungsgremien Gehör findet. Auch die Expertise der Kammervorteiler zu Themen welche die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege betreffen, werden immer häufiger angefordert, gehört und in Entscheidungen einbezogen.

Diese Möglichkeiten gäbe es nach Ansicht von Dr. Mai nicht ohne Kammer.

Zur Altersstruktur in der Pflege zeichnete er ein eher düsteres Bild. Herr. Dr. Mai zeigte auf, dass in 10 bis 15 Jahren mehr als 30% aller Pflegekräfte aufgrund von Renteneintritt wegbrechen und dass eine Nachbesetzung durch junge Pflegekräfte schwer zu erreichen sein wird, wenn sich die Arbeits- und Gehaltsbedingungen nicht grundlegend ändern. Durch die Einführung der generalistischen Ausbildung, die seiner Ansicht nach zu einer Abwertung der Altenpflege führe, sei diese Entwicklung noch verschärft zu sehen.

Das Angebot der Landespflegekammer stellte Herr Dr. Mai wie folgt dar:

Unterstützung / Service für Mitglieder



- Fachberatung
 - Transport Bett oder Rollstuhl zum OP
 - Umsetzung Expertenstandards
 - Händedesinfektion
- Berufsrechtliche Beratung
 - Qualifikationsmix (Fachkraft/Helfer)
 - Delegation ärztlicher Leistungen
 - Ausbildung (Prüfung; schlechte Bedingungen)
- Ethische Beratung
 - Mobbing
 - Gewalt in der Pflege

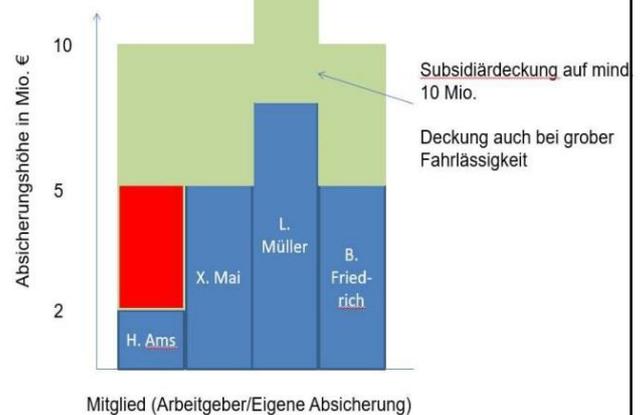


Weitere Aspekte der Beratung

Unzufriedenheit mit Arbeitsplatz

Anfragen aus arbeitsrechtlichem Bereich (Weiterleitung)

- Schlichtungsstelle
- Kammermagazin
- Regionale Ethikarbeitskreise
- Pflegeetag RLP
- Angepasste Versicherungsangebote
- Ermäßigung Kongresstickets (bis 55 %)
- subsidiäre Haftpflicht (noch offen)



Nach seinem Vortrag durften die Zuhörer Fragen stellen und Anregungen geben, zu denen Hr. Dr. Mai Stellung nahm. Mitarbeiter aus der Hilfe für behinderte Menschen bemängelten zum Beispiel, dass die Pflegekammer in ihrem Bereich zu wenig präsent ist. Die Mitarbeiter*innen wünschen sich eine bessere Anbindung und stärkere Rücksichtnahme auf ihre Belange.

Fragen zur Vertretung von Pflegehilfskräften, zum Frauenanteil in der Pflegekammer und deren Präsidium, zu weiteren Zielen der Pflegekammer und auch zur Zwangsmitgliedschaft konnten von Herrn Mai nicht immer zur Zufriedenheit der Fragenden beantwortet werden. Was deutlich wurde war, dass sich die anwesenden Pflegekräfte bisher nicht gut bzw. nicht sichtbar durch ihre Kammer unterstützt fühlen.

Was aber leider auch gesagt werden muss: Außer den Delegierten der MAVen waren sehr wenige Pflegekräfte anwesend. Es kamen zwar kritische Nachfragen, die Herr Dr. Mai alle mehr oder minder gut parieren konnte. Aber es waren noch zu wenige! Das zeigt wieder einmal, dass das Personal in der Pflege noch deutlich lernen muss, für seine Interessen und Bedarfe einzustehen und sich zu zeigen. Nur durch jahrzehntelanges Aushalten und Akzeptieren immer schlechter werdender Arbeitsbedingungen konnte sich die Situation in der Pflege derart negativ entwickeln. Die Folge daraus ist, dass sich immer weniger

junge Menschen vorstellen können in diesem wertvollen und tollen Beruf zu arbeiten. Das Bild, dass die Arbeit in der Pflege zurzeit darstellt, ist mehr als Verbesserungswürdig. Daher auch immer wieder der Apell von Dr. Mai:

Helft mit, die Pflege / die Pflegeberufe besser zu machen! Die Kammer braucht aktive Mitglieder, sie braucht die Kontrolle durch EUCH Pflegefachkräfte. Sie braucht Arbeitsaufträge, Hinweise, Informationen über Missstände. Nutzt die Möglichkeiten die IHR mit der Pflegekammer habt. Lest die Informationen die im Mitteilungsheft veröffentlicht werden und setzt euch kritisch damit auseinander.

Tino Satter



Sozial-Recht - Verwaltungsgericht

Pflegekammermitglied muss Pflege Tätigkeit ausüben

Koblenz (epd). Wer als ausgebildete Krankenpflegerin in seinem Beruf keine pflegerischen Tätigkeiten ausübt, ist nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Koblenz nicht Mitglied der Pflegekammer. Für die Pflichtmitgliedschaft reiche es auch nicht aus, wenn bei der Tätigkeit pflegerische Kenntnisse und Fähigkeiten eine gewisse Rolle spielten, teilte das Gericht am 28. März mit. Pflegekammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, die die beruflichen Belange der Pflegekräfte unter Beachtung der Interessen der Bevölkerung zu vertreten haben.

Im konkreten Fall arbeitet die Klägerin bei einem Unternehmen der Gesundheitsbranche. Im vergangenen Juli forderte sie von der rheinland-pfälzischen Landespflegekammer eine Rückerstattung von Beiträgen, die sie für 2017 im Voraus geleistet hatte. Sie habe zwischenzeitlich nur 50 oder gar 15 Prozent pflegerisch gearbeitet und ab September sei sie als medizinische Fachangestellte in der EKG-Funktionsabteilung ihres Arbeitgebers tätig. Die Landespflegekammer lehnte den Antrag ab, weswegen die Pflegerin Klage erhob, um festzustellen, dass sie kein Mitglied der Landespflegekammer ist.

Die Koblenzer Richter bestätigten die Einschätzung der Klägerin. Ihre jetzige Tätigkeit weise keine ausreichende Nähe zur Krankenpflege auf, da es ihr an einem pflegespezifischen Bezug fehle. Nach der Stellenausschreibung ihres Arbeitgebers umfassten ihre Tätigkeiten etwa das Erstellen von Belastungs- und Langzeit-EKGs oder Schrittmacherkontrollen. Diese Arbeiten hätten keinen auf Patienten ausgerichteten pflegerischen Schwerpunkt, erklärte das Gericht.
Az.: 5 K 1084/17.KO

**Mehr Freistellung für die MAVen im Bereich des Diakonischen Werk-
Pfalz oder**

Die unendliche Geschichte

Solange ich mich erinnern kann, bzw. seit meiner Wahl in den GMDW im Jahr 2009 beschäftigt uns dieses Thema. Es ist ja bekannt, dass im Bereich der Ev. Kirche der Pfalz die Freistellung nach § 20 MVG.EKD komplett gestrichen ist. Für die MAVen der Träger diakonischer Einrichtungen sind die Freistellungen im Vergleich zum MVG.EKD halbiert, sofern keine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung zustande kommt.

Nach langem Vorlauf und zahlreichen Gesprächen ist es uns dann gelungen, dass mehrere Synodale bei der Herbstsynode am 17. November 2016 einen Antrag auf Streichung des § 5 MVG-Pfalz und Vollanwendung des § 20 MVG.EKD beantragt haben. Dieser Antrag wurde dann von der Synode zur weiteren Bearbeitung den Ausschüssen für Diakonie/Mission/Verantwortung in der Welt, Finanzen und Recht/Kirchenordnung/Gleichstellung zugewiesen.

In Folge wurden Mitglieder des GMDW und des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der evangelischen Kirche der Pfalz (GA), nicht jedoch die Kolleg*innen des Gesamtausschusses der Ökumenischen Sozialstationen, in Sitzungen der 3 Synodalausschüsse eingeladen. Im Verlauf dieser Sitzungen kristallisierte sich heraus, dass zum einen die Vollanwendung des § 20 MVG.EKD vor allem aus finanziellen Gründen und dem Widerstand der diakonischen Träger (mit Ausnahme des Diakoniewerks Zoar Rockenhausen) nicht durchsetzbar ist und zum anderen die Ziele der beiden Gesamtausschüsse GMDW und GA nicht deckungsgleich sind. Die MAVen des GMDW profitieren aufgrund der Größe und der damit verbundenen Anzahl an Mitarbeitenden wesentlich mehr von der Anwendung des § 20 MVG.EKD, wie die MAVen der wesentlich kleineren Dienststellen im Bereich der Ev. Kirche der Pfalz. Zudem sollte dem GA im Zuge der Gesetzesänderung die bisherige Freistellung von 4 0,5 VK-Stellen gestrichen werden.

Bei der nächsten Tagung der Synode im Mai 2017 empfahlen die beteiligten Ausschüsse der Synode die Entscheidung über den Antrag zu vertagen, was auch mehrheitlich so beschlossen wurde.

Daraufhin entwickelten die drei Gesamtausschüsse zunächst einen gemeinsamen Kompromissvorschlag, der Freistellungen in Höhe von ca. 75 % der Freistellungen nach § 20 MVG.EKD vorsieht. Der GA der verfassten Kirche unterstützte diesen Vorschlag dann nicht mehr und entwickelte einen eigenen.

Der Kompromissvorschlag des GMDW und des GA Sozialstationen wurde am 26.10.2017 während der Klausurtagung des Hauptausschusses des Diakonischen Werks Pfalz (in dem alle großen freien Träger der Diakonie vertreten sind) in Anwesenheit von Michael Hemmerich und Rolf Mienert diskutiert. Der Hauptausschuss stimmte diesem Vorschlag dann einstimmig zu.

Die nächste Tagung der Synode fand vom 30. November bis 02. Dezember 2017 statt. Hier beschloss die Synode nach einigen Diskussionen, dass der Landeskirchenrat beauftragt werden soll, den vom GMDW erarbeiteten Kompromissvorschlag als Gesetzesvorlage vorzubereiten.

Für den Bereich der verfassten Kirche liegen weitere Kompromissvorschläge vor, die aber noch in den Ausschüssen und der Synode verhandelt werden.

Michael Hemmerich

Freistellungen im Vergleich zur Einrichtungsgröße

Zahl der Beschäftigten	MVG-EKD		MVG-Pfalz		Kompromissvorschlag der GA's		BetrVG	LPersVG RLP	MAVO	
ab 151	0,5		-		0,375		-	-		
ab 201							1			
ab 301	1	(2 x 0,5)	0,5		0,75		2	1	1	(2 x 0,5)
ab 501										
ab 601	2	(4 x 0,5)	1	(2 x 0,5)	1,5	(3 x 0,5)	3	2	1,5	(3 x 0,5)
ab 901										
ab 1001	2,5	(5 x 0,5)	1,5	(3 x 0,5)	2,0	(4 x 0,5)	4	3	2	(4 x 0,5)
ab 1501										
ab 2001	3,5	(7 x 0,5)	2,5	(5 x 0,5)	3	(6 x 0,5)	5	4		
ab 2501										
ab 3001	4,5	(9 x 0,5)	3,5	(7 x 0,5)	4	(8 x 0,5)	6	5		
ab 3501										

Fortbildung: „Fragen rund ums Mitarbeitervertretungsrecht“ mit Bernhard Baumann-Czichon

Von Montag, 17. bis Mittwoch, 19. September 2018 konnten wir Herrn Baumann-Czichon wieder zu der doch recht beliebten Fortbildung im Stiftsgut Keysermühle in Klingenstein gewinnen. Leider mussten wir wieder vielen absagen da es nicht genug Plätze für alle gab.

An dieser Stelle die Bitte wenn ihr euch an Fortbildungen anmeldet und nicht daran teilnehmen könnt sagt doch bitte zeitnah Bescheid dann können noch andere nachrücken.

Die Fragen rund ums Mitarbeitervertretungsrecht konnten umfassend besprochen werden, sowie viele Hinweise wie unser gelerntes am besten umzusetzen ist geklärt werden.

Hauptthemen waren:

- Einspringen aus dem Frei,
- Dienstplangestaltung und Verbindlichkeiten
- Urlaubsregeln und Planung
- MAV-Büroausstattung etc.
- Unterschiede von Kirche und Staat anhand der letzten EuGH-Urteile,
- Kostenrechnung von Angestellten versus Service-GmbHs versus Outsourcing,
- Teilzeit und Befristungsgesetz,
- und viele kleine Themen.



Die Auswertung der Fortbildung bestätigte uns weiterzumachen und ihn nächstes Jahr wieder einzuladen. Wir überlegen ob wir die Fortbildung dann über 4 Tage anbieten um es nicht ganz so anstrengend zu machen.

Rolf Mienert

Fortbildung im September und November 2018

Grundlagen für den Wirtschaftsausschuss mit Manfred Weidenbach

Eine kleine Gruppe aus 9 MAVlern fand in Landau im Butenschoen-Haus zusammen, um mit Manfred Weidenbach in die Tiefen der Betriebswirtschaft unserer Diakonischen Unternehmen zu blicken. In Einrichtungen mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen hat die MAV das Recht auf Information zur wirtschaftlichen Planung und Situation des Unternehmens. Der Wirtschaftsausschuss hat zwar das Recht auf Einsicht in die finanzielle Situation aber davon meist wenig Ahnung. Er besteht in unseren Einrichtungen aus Kolleginnen der Pflege, dem Erziehungsdienst oder dem ärztlichen Bereich. Leider haben wir aber nicht die notwendigen Fachkenntnisse um uns mit Bilanzen, Gewinn- und Verlustrechnungen, Kennzahlen der Buchführung oder Quartalsabschlüssen auszukennen.



Manfred Weidenbach, Steuerberater aus Bremen und vielen MAVlern bekannt, aus Fortbildungen oder Fachtagungen versuchte mit uns ein bisschen Licht ins Dunkel zu bringen.

Am ersten und zweiten Tag durften wir uns zunächst mit den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung auseinandersetzen. Das sind die „Regeln nach denen ein Kaufmann zu verfahren hat, um zu einer dem gesetzlichen Zweck entsprechenden Bilanz zu gelangen.“ Dann waren Begriffe wie „Bilanz“, „Gewinn- und Verlust“, und „Lagebericht“ zu verstehen. Manfred brachte uns bei, was in einer Bilanz steht und vor allem welche Zahlen wo zu finden sind. Wir lernten Begriffe wie „Aktiva“ und „Passiva“ und welche Werte jeweils wo hin gehören. Weiter lernten wir, wie Buchungsvorgänge vorgenommen werden.

Mit diesem Wissen aus den beiden ersten Tagen durften wir verschiedene Kennzahlen eines Unternehmens ausrechnen wie z.B. der Cash Flow, die Eigenkapitalquote und die Personalaufwandquote. Alles sehr wichtige Kennzahlen, die man im Gespräch mit Geschäftsführung und Vorstand parat haben kann, um mit Vorjahren zu vergleichen und eine Entwicklung des Unternehmens darzustellen. Der Cash Flow macht z.B. eine Aussage über das Innenfinanzierungspotential eines Unternehmens. Wie viel Geld bleibt dem Unternehmen für Investitionen, Kredittilgungen, Aufrechterhaltung der Liquidität. Je höher z.B. der Cashflow, desto flexibler können Unternehmen auf Veränderungen am Markt reagieren. Für MAVler besonders interessant ist, wie sich die Personalaufwandquote auf mehrere Jahre hinweg verändert. Nicht immer ist eine Steigerung des Umsatzes gleichbedeutend mit einer steigenden Zahl an Mitarbeiter*innen. Auch die betrieblichen Erträge je Vollzeitkraft können berechnet werden. Dadurch kann deutlich gemacht werden, wie sich die „Produktivität“ der einzelnen Mitarbeiter auf mehrere Jahre hinweg verändert hat. Ist diese relativ gleich bleibend, oder ist festzustellen, dass durch jeden Einzelnen immer mehr Leistung erbracht werden muss?

Mit diesen Berechnungen wurde aus einem vermeintlich trockenen Thema, ein sehr intensives, konzentriertes, und manchmal auch spaßiges Arbeiten.

Im zweiten Block wurde es dann noch ein bisschen spannender. Nach kurzer Einführung und Wiederholung des letzten Blocks, suchten wir uns im Bundesanzeiger interessante Jahresabschlüsse von bekannten Krankenhäusern. Die nahmen wir anhand unserer Kenntnisse aus dem letzten Block genau unter die Lupe. Wir teilten uns in 3er Grüppchen und suchten Zahlen, zählten zusammen, rechneten Prozentzahlen aus und stellten einiges Überraschendes fest.

Auch wenn es schwer nach trockener Arbeit aussah, hatten wir jede Menge Spaß und Freude am Arbeiten. Die Stimmung in der kleinen Runde war sehr gut. Auch die Abende waren gut genutzt um noch die eine oder andere Frage bei einem Gläschen Pfälzer Riesling zu besprechen. Manfred hat uns souverän durch die 6 Tage Fortbildung gelotst und uns einiges Wertvolles beigebracht.

Da man im Alltag und mit der Zeit wieder Vieles vergisst, regten die Teilnehmer*innen an, einen Refresher – Kurs, vielleicht in 2020 anzubieten. Manfred hat schon mal seine Bereitschaft hierzu signalisiert und der GMDW

wird sicher mit dem Badener Gesamtausschuss wieder eine Ausschreibung in 2020 veröffentlichen können.

Vielen Dank an die Teilnehmer*innen für Ihre tolle Mitwirkung und Mitarbeit und Danke an Manfred für die kurzweilige Vermittlung des Wissens, für seine Geduld und für die netten Gespräche und Geschichten!

Tino Satter



Endlich Mitbestimmung auf Augenhöhe Synode beschließt Änderungen in MVG-EKD

Ein langer Weg hat ein weiteres sehr wichtiges Zwischenziel erreicht. Die Mitarbeitervertretungen sind in ihren Rechten gestärkt worden und können nun bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten mit den Leitungen auf Augenhöhe verhandeln.

Die Synode der EKD hat **verpflichtende Einigungsstellen ab 2020**, unabhängig von der Größe der Einrichtung, in das MVG.EKD geschrieben. In **sozialen und organisatorischen Angelegenheiten** müssen sich die Leitungen künftig ernsthaft mit den Argumenten der Mitarbeitervertretungen, mit dem Ziel der Einigung im Betrieb, auseinandersetzen.

Das ist erst mal die gute Nachricht. Leider ist es bisher nicht gelungen das ungerechte „Fristenregime“ des alten MVG ganz abzuschaffen. Bei keiner oder verspäteter Reaktion der MAV tritt immer noch die „stillschweigende Zustimmung“ ein.

Möchte die Mitarbeitervertretung Verbesserungen erreichen (Initiativrecht) so kann die Einigungsstelle bisher nicht abschließend entscheiden, sondern nur einen Vorschlag unterbreiten.

Zukünftig darf jeder und jeder, die/der in der Einrichtung arbeitet, auch in die Mitarbeitervertretung gewählt werden. Die Vorschrift, dass nur Mitglieder einer christlichen Kirche gewählt werden dürfen, ist im neuen MVG EKD nicht mehr enthalten.

Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig dieselben Aufgaben und Rechte (mit geringen Abweichungen) haben wie ihre Kolleginnen und Kollegen im weltlichen Bereich.

Ferner wurde die Frist zur Anrufung des Kirchengerichts verlängert, so dass die Mitarbeitervertretung nicht – wie häufig in der Vergangenheit – schon während Gesprächen in der Einrichtung das Kirchengericht fristwährend anrufen musste, was die Verhandlungen natürlich belastete.

Ein weiterer Erfolg ist, dass die geplante Verschlechterung der Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, dem zentralen Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen verhindert werden konnte. Hier bleibt es bei der bisherigen Regelung der vollumfänglichen Mitbestimmung.

Leider konnten wir die Verkürzung der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung in Einrichtungen die vorübergehend keine MAV haben auf sechs Monate nicht verhindern. Die Degradierung des Mitberatungsrechtes bei der Aufstellung des Stellenplanentwurfes zu einem reinen Informationsrecht ist eine Verschlechterung.

Alle Änderungen bis auf die verbindliche Einigungsstelle treten zum **01.01.2019** in Kraft. Eine Fassung des MVG EKG mit allen Änderungen ist unter https://www.baumann-czichon.de/fileadmin/pdfs/AEnderung_MVG-EKD_bearbeitet.pdf abrufbar.

In der Gesamtschau stellen die vollzogenen Änderungen eine weitere Annäherung an das Betriebsverfassungsgesetz dar. Auf der Synode setzte sich der Grundsatz durch, dass nur da wo es begründete kirchliche Besonderheiten gibt, vom staatlichen Recht abgewichen werden soll/darf.

Dieser Erfolg ist auf jahrelange konsequente Arbeit der Mitarbeitervertretungen und ihrer Zusammenschlüsse zurückzuführen. Nicht zuletzt auch auf die mit Hilfe der Gewerkschaft ver.di erfolgreich durchgeführte Aktion *Zeit für Menschen. Würde. Respekt* vor der EKD-Synode in Würzburg und der Unterschriftensammlung, bei der knapp 20.000 Unterschriften übergeben werden konnten.

Siegfried Löhla



Siegfried Löhla

**Abschlussklärung
der
17. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht**

Wir begrüßen, dass die EKD-Synode anerkennt, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nur dort von staatlichem Recht abweichen darf, wo dies aus Gründen des evangelischen Glaubens erforderlich ist.

Wir begrüßen deshalb ausdrücklich, dass die der Vertrauensperson der Schwerbehinderten übertragenen Aufgaben in vollem Umfang dem staatlichen Recht angeglichen werden.

Und wir begrüßen es, dass die seit 1992 erhobene Forderung endlich umgesetzt wurde, dass nämlich alle, die in einer diakonischen oder kirchlichen Einrichtung arbeiten, auch in die Mitarbeitervertretung wählbar sind, auch wenn sie keiner christlichen Kirche angehören. Wir erwarten, dass alle Landeskirchen diesen Weg mitgehen.

Es ist auch zu begrüßen, dass endlich die betriebliche Einigungsstelle für alle Einrichtungen verbindlich wird.

Aber:

Die Einigungsstelle muss auch bei Initiativen der Mitarbeitervertretung verbindlich entscheiden können. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeitervertretung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten einen gleichgewichtigen Einfluss bekommt.

Die Mitarbeitervertretung wird weiter schlechter als ein Betriebsrat gestellt, weil von ihr trotz Einigungsstelle verlangt wird, auf einen Zustimmungsantrag nach Maßgabe des § 38 Abs. 3 MVG.EKD fristgebunden und mit Begründungszwang zu reagieren. Vor allem führt dies zu einer Verlängerung des Verfahrens, die weder im Interesse der Einrichtung noch der Mitarbeitervertretung liegt.

Wir fordern nun, dass alle Landeskirchen diese Entwicklungen nachvollziehen und insbesondere in ihren Gesetzen die Einigungsstelle verbindlich vorsehen

und dabei für den Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle die Beachtung von § 38 Abs. 3 MVG.EKD streichen.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist festzustellen, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz hinter dem Schutzniveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurückbleibt.

Die fortschreitende Digitalisierung aller Bereiche sozialer Arbeit führt nicht nur zu großen Anforderungen hinsichtlich des Datenschutzes und des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor übermäßiger Überwachung und Kontrolle, sondern auch zu gewaltigen Änderungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte. Nur wenn neben den Belangen der Patienten, Klienten, Bewohner usw. auch und gerade die berechtigten Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden, kann der Prozess der Digitalisierung erfolgreich und sozial verträglich gestaltet werden.

Mitarbeitervertretungen als betriebliche Interessenvertretung müssen deshalb hinsichtlich aller Aspekte beteiligt werden, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung, Gesundheitsschutz, Personalentwicklung, Arbeitsmethoden, Arbeitsverdichtung und Verhaltens- und Leistungskontrolle.



Deshalb werden wir als Mitarbeitervertretung unsere Beteiligungsrechte wahrnehmen und dadurch die Prozesse aktiv mitgestalten. Dabei ist die solidarische Unterstützung der Gewerkschaften unabdingbar.

Das Allerletzte

