

Abschlussklärung

der 17. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht

1.

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.

2.

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.