

# Stellungnahme der ARK-EKD Mitarbeiter\*innenseite zum Änderungsvorhaben des MVG-EKD

## EKD plant erneute Änderung des MVG.EKD

Die EKD plant, im September das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) mal wieder zu ändern - diesmal nicht durch die Synode sondern durch „gesetzesvertretende Verordnung des Rates der EKD“. Das ist auf den ersten Blick nicht aufregend, denn wohl kaum ein Gesetz ist so häufig geändert worden wie das MVG.EKD

Doch der zweite Blick verrät mehr. Es geht nämlich nicht um die Beseitigung schwerer Mängel im Gesetz. Solche sind wahrlich genügend vorhanden, z.B. bei den ab Anfang dieses Jahres geltenden Regelungen zur Einigungsstelle (vgl. § 36a und § 38 Abs. 4 MVG.EKD). Es geht vielmehr um eine völlig überflüssige Regelung: Im Windschatten von „Corona“ soll die Möglichkeit geschaffen werden, Sitzungen der Mitarbeitervertretung ganz oder teilweise durch Telefon- oder Videokonferenzen durchzuführen und dabei auch Beschlüsse zu fassen.

Das sei – so das Kirchenamt der EKD – zum Schutz der Mitarbeitervertreter in Corona-Zeiten erforderlich.

***Falsch:*** Denn das MVG.EKD kennt schon heute die Möglichkeit, Beschlüsse ohne Präsenzsitzungen zu fassen, nämlich durch telefonische Abstimmung oder durch Umlaufbeschlüsse. Das unterscheidet das MVG.EKD vom Betriebsverfassungsgesetz. Dort war es gerechtfertigt, die Möglichkeit der Abstimmung unter Abwesenden zu schaffen, um den Betriebsräten unter Corona-Bedingungen überhaupt eine Beschlussfassung zu ermöglichen. Der staatliche Gesetzgeber hat aber – anders als die EKD – erkannt, dass die Abstimmung ohne Diskussion unter Anwesenden höchst problematisch ist und daher die Regelung bis zum Jahresende 2020 befristet.

Die EKD will hier eine Dauerregelung schaffen. Dazu das Kirchenamt: 'Das sei erforderlich, weil nicht alle Mitarbeitervertretungen entsprechende Regelungen in ihre Geschäftsordnung aufgenommen haben und die Krise ja länger andauern werde.

***Falsch:*** Denn aktuell können – unter Beachtung des Abstandsgebotes – überall Präsenzsitzungen stattfinden. Wenn eine Mitarbeitervertretung jetzt ihre Geschäftsordnung nicht um Regelungen zur telefonischen Abstimmung oder im Umlaufverfahren ergänzt, dann will sie eine solche Regelung einfach nicht. Da darf und muss der Gesetzgeber dann nicht nachhelfen.

Die Regelung sei – so wieder das Kirchenamt der EKD – erforderlich, weil ohne eine solche Regelung nicht nur die Mitarbeitervertretung an einer Beschlussfassung gehindert sei, sondern auch die Dienststelle blockiert werde.

***Falsch:*** Denn wenn die Mitarbeitervertretung auf einen Zustimmungsantrag nicht binnen 14 Tagen (oder innerhalb einer etwa verkürzten Frist) reagiert, gilt die Maßnahme als gebilligt. Das Kirchenamt kennt scheinbar das von ihm mit entworfene Gesetz nicht.

Auf die Kritik, dass bei Telefon- und Videokonferenzen die Vertraulichkeit (= Schweigepflicht) nicht gesichert sei, erwidert das Kirchenamt, dafür sei jedes einzelne Mitglied der Mitarbeitervertretung verantwortlich.

***Falsch:*** Denn es sind die Arbeitgeber, die den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung den Arbeitsplatz und evtl. die Technik für die Teilnahme an Telefon- und Videokonferenzen zur Verfügung stellen. Wo

*soll eine Krankenschwester in einem Krankenhaus oder einem Altenheim ungestört und unbeobachtet an einer Videokonferenz teilnehmen. Dieser gesetzliche Unsinn wird sie faktisch zwingen, von zu Hause aus an der Sitzung teilzunehmen – was aber auch schon zu einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung führt. Das einzelne Mitglied der MAV ist zur Sicherung der Verschwiegenheit bei Videokonferenzen gar nicht in der Lage, schon weil es nicht bestimmen kann, mit welchem Dienst (teams, Zoom, webex ...) die Konferenz durchgeführt wird.*

Das Kirchenamt begründet die Gesetzesinitiative mit Wünschen von Mitarbeitervertretungen.

**Falsch:** Das Mitarbeitervertretungsgesetz hat für die Mitarbeitervertretungen eine Art Stufenvertretung geschaffen:

- Für die Einrichtungen die Mitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen
- Auf gliedkirchlicher Ebene die Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse und
- auf Bundesebene die Bundeskonferenz (Diakonie) und die Ständige Konferenz (verfasste Kirche).

*Diese mit einem gesetzlich begründeten Mandat ausgestatteten Gremien haben eine solche Regelung nicht gefordert. Und sie werden zu diesem völlig unsinnigen Gesetzesvorhaben auch erst verspätet angehört.*

## **Warum ist die geplante Regelung schädlich?**

Die Mitarbeitervertretung besteht aus Menschen, die in den Einrichtungen sehr unterschiedlichen Aufgaben nachgehen, in aller Regel mit sehr hoher Kompetenz. Aber die MAV besteht nicht aus Juristen und auch nicht aus „gelernten MAVlern“. Und die Mitarbeitervertretung hat bei ihren Entscheidungen fast immer Abwägungen zu treffen. Und sie muss Konsequenzen bedenken. Da ist eine ausführliche Diskussion unverzichtbar. Sicherlich, viele von uns haben in den letzten Monaten den Nutzen von Videokonferenzen erkannt: Man kann schnell und unkompliziert zusammenkommen. Fahrtzeiten fallen weg.

Aber: wir lernen auch bei jeder Videokonferenz aufs Neue, was alles verloren geht. Denn die Wahrnehmung ist auf das übertragene – und beschränkte – Bild beschränkt. Zwischentöne gehen unter. Körpersprache wird nicht wahrgenommen. Zwischengespräche finden nicht statt. Die Videokonferenz ist prima, wenn es um den bloßen Austausch von Informationen geht. Sie beschränkt uns zu sehr, wenn es um Meinungsfindung und Kompromissbildung geht. Auch deshalb kommen Politiker inzwischen wieder zu Präsenzsitzungen zusammen – obwohl diese über eine viel bessere Technik für Videokonferenzen verfügen.

Werden MAV-Sitzungen per Videokonferenz durchgeführt, so verstärkt dies ganz massiv die Tendenz, das durchzuwinken, was der oder die Vorsitzende bzw. die freigestellten Mitglieder einbringen. Aber: Jedes Mitglied der MAV hat ein eigenes volles Mandat.

## **Panne oder Prinzip?**

Seit Mitte März 2020 hat sich die Welt reichlich verändert. Und noch lange haben wir nicht gelernt, mit dieser veränderten Situation angemessen umzugehen. Es läuft einfach noch vieles schief. Man könnte deshalb auf die Idee kommen, dass dieser Gesetzesvorstoß auch ein „Corona-Opfer“ ist. Fehler kann man korrigieren.

Die (evangelische) Kirche tritt mit hohem Anspruch an. Meinungsverschiedenheiten sollen „konsensual“ gelöst werden. Da ist die Rede von Partnerschaft, Gleichberechtigung und mehr.

Mit der derzeitigen Vorgehensweise beweist sie uns Arbeitnehmer\*innen zum wiederholten Male das Gegenteil. Denn die Regelung der kirchlichen Betriebsverfassung (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD) ebenso wie die Bedingungen, unter denen über Löhne, Eingruppierungen, Arbeitszeiten usw. in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen verhandelt wird, werden einseitig von „der Kirche“ festgelegt. Das war bei der Novellierung des MVG im Jahr 2018 auch nicht anders. Trotz formeller Beteiligung der Arbeitnehmer\*innenseite, kam diese nicht über die Bittsteller-Position hinaus. Die Arbeitgeber verweigerten sich, überhaupt in eine inhaltliche Debatte mit den Arbeitnehmer\*innen über den Gesetzesentwurf einzutreten.

Dabei setzt sich die Kirche über die von ihr selbst aufgestellten Regeln hinweg: Weder die durch das MVG.EKD geschaffenen Gremien der Vertretung von Mitarbeiterinteressen (Bundeskonzferenz für die Diakonie, Ständige Konferenz für die verfasste Kirche) noch die Arbeitsrechtliche Kommission werden angehört. Eine solche Regelverletzung wäre im staatlichen Bereich unvorstellbar. Die Kirche kann sich das hingegen erlauben, weil sie es selbst ist, die diese Regeln aufstellt und deren Einhaltung (nicht) kontrolliert. Dieser Verstoß ist keine Panne. Er ist Ausdruck des Systems, in dem die Kirche einseitig die Regeln bestimmt.

Die Arbeitnehmer\*innenseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD

Berlin/Hannover 17.08.2020