

Arbeitshilfe für Mitarbeitervertretungen

Gemäß § 35 MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung, in der Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle, Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern. Darüber hinaus hat sie dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. In diesem Zusammenhang fallen u.a. das Arbeitsschutzgesetz und ggf. das Infektionsschutzgesetz darunter.

Gemäß § 40b MVG-EKD unterliegen Maßnahmen zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren der Mitbestimmung. Diese Mitbestimmung erstreckt sich auf alle Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. Auch Maßnahmen zur Vorbereitung weiterer Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung. Je nachdem, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind weitere Mitbestimmungsrechte zu beachten.

Beispiele:

- Gemäß § 40k unterliegen Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeitenden der Mitbestimmung.
- Gemäß § 40d unterliegt die Festlegung der täglichen Arbeitszeit der Mitbestimmung. Diese Mitbestimmung umfasst auch jede Änderung einer bereits festgelegten Arbeitszeit.
- Gemäß § 40e unterliegt die Aufstellung von Grundsätzen für die Urlaubsplanung der Mitbestimmung. Sollte für eine bestimmte Zeit eine Urlaubssperre festgelegt werden, so ist auch dies ein Grundsatz der der Mitbestimmung unterliegt.

Mögliche Maßnahmen die der Mitbestimmung gemäß § 40b, d, e und k unterliegen:

- Aufklärung der Mitarbeitenden,
- Vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen wie z.B. Anordnungen zum Händewaschen, tragen eines Mundschutzes, etc.,
- Anordnung von Tests (unzulässig, wenn mit einem körperlichen Eingriff verbunden),
- Befragungen zum Gesundheitszustand nach der Rückkehr aus dem Urlaub,
- Festlegung der Arbeitszeit und Änderungen dieser,
- Anordnung von Überstunden, Plus- und Minusstunden,
- Freistellung von Mitarbeitenden,
- Einführung von Kurzarbeit (Dienstvereinbarung gemäß § 6a BAT-KF / § 9i AVR DD notwendig),
- Aufforderungen geplanten Urlaub zu verschieben,
- Bis auf Weiteres Anträge auf Urlaub nicht zu gewähren,
- Urlaubssperren,

Gemäß § 38 MVG.EKD dürfen Maßnahmen die der Mitbestimmung unterliegen erst umgesetzt werden, wenn die Zustimmung vorliegt oder vom Kirchengerecht ersetzt wurde oder die Einigungsstelle entschieden hat.

Mitarbeitervertretungen die bisher nicht oder nicht umfassend beteiligt werden, sollten dies umgehend einfordern.

In dieser Ausnahmesituation ist es unseres Erachtens notwendig, pragmatische und ggf. individuelle Lösungen zu finden. Dazu braucht es Kommunikation zwischen den Beteiligten. Ziel sollte es sein, Fragen der Mitarbeitenden inhaltsgleich zu beantworten, unabhängig ob eine Vorgesetzte oder ein Mitarbeitervertreter antwortet. Das geht nur, wenn Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen die weiteren Schritte absprechen. Dies geht, wenn es gewollt ist, auch sehr kurzfristig (Telefon, Mail). Pauschale Zustimmungen, die es dem Arbeitgeber erlauben, einseitig zu entscheiden und zu bestimmen, sollten unseres Erachtens nicht erteilt werden.