

Vorbemerkung

Der Gesamtausschuss (GA) Diakonie Bayern ist seit November 2015 im Amt. Das Ausführungsgesetz zum MVG (AGMVG) sieht vor: „Die Vorsitzenden der Gesamtausschüsse berichten mindestens einmal jährlich jeweils dem Landeskirchenrat und dem Vorstand des Diakonischen Werkes über die Situation der Mitarbeitervertretungen.“ (§ 4 Abs. 4 AGMVG) Dies ist das Ziel der folgenden Ausführungen, die aus Sicht des GA Diakonie schriftlich erfolgen sollen. Die Inhalte sind mit dem Gremium GA Diakonie abgestimmt und stellen daher keine Einzelmeinung des Vorsitzenden dar.

These 1¹

Dem Gesamtausschuss Diakonie geht es gut, vielen Mitarbeitervertretungen in Bayern nicht.

Thema „Augenhöhe“ und Akzeptanz

Für viele Mitarbeitervertretungen gibt es keine wirklich guten Rahmenbedingungen für ihre Arbeit. Insbesondere sieht das Verhältnis zwischen MAV und Dienststellenleitung selten so aus, dass man von „Augenhöhe“ sprechen könnte. Nach einer wirklich „vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit“ (§ 33 Abs. 1 MVG) sucht man leider oft vergeblich. Während die MAVen ihre Dienststellenleitung in ihrer Funktion durchgängig akzeptieren, bringen viele Leitungspersonen ihrer MAV oft wenig Akzeptanz und auch Respekt entgegen. Diese Aussagen gelten aus Sicht des GA Diakonie für viele Mitarbeitervertretungen, ganz besonders aber für kleinere – bis etwa fünf Mitglieder.

Thema „Missachtung von Informations- und Mitbestimmungsrechten“

Die geringe Augenhöhe äußert sich insbesondere darin, dass Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen von der Leitung nicht ernst genommen werden. Es gibt keine oder unvollständige Informationen, erforderliche Unterlagen sind oft unvollständig oder werden gar nicht überlassen, unternehmerische Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen (z.B. Einstellung, Eingruppierung, manchmal auch Kündigung, sehr häufig: Anordnung von Dienstplänen), werden ohne Beteiligung der MAV vollzogen. Die Aufzählung kann aus Platzgründen nicht vollständig sein. Nachdem das MVG nur wenige Instrumente bietet, sich gegen diese Praxis zu wehren, sehen viele MAVen – zum Teil auch aus Unkenntnis oder niedriger Konfliktbereitschaft – davon ab, ihre Rechte durch die Anrufung des Kirchenggerichts einzufordern. Daraus „lernen“ die Dienststellenleitungen dann sogar, dass es unproblematisch ist, ihr Verhalten beizubehalten.

Das Gesagte gilt grundsätzlich für viele bayerischen Mitarbeitervertretungen, ganz besonders aber für die kleineren Gremien.

Thema „Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben“

Nur wer das MVG kennt, kann sein Handeln als Dienststellenleitung bzw. als MAV-Gremium danach ausrichten. Das Wissen um die gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung in der bayerischen Diakonie ist aus Sicht des Gesamtausschusses durchaus ausbaufähig. Das gilt insbesondere für die Seite der Dienststellenleitungen, wo wir großen Nachholbedarf sehen, aber auch für

¹ Aktuell feiern wir 500 Jahre Reformation. Daher sei folgender Hinweis erlaubt: Der Bericht enthält lediglich 5 Thesen. Die restlichen 90 liefern wir spätestens in 500 Jahren nach.

kleinere Mitarbeitervertretungen, die – zum Teil wegen des ausgeübten finanziellen Drucks der Leitungsseite („Schulungen sind zu teuer!“), zum Teil aus falschem Verständnis und wegen finanzieller Rücksichtnahme auf den Arbeitgeber – auf die Wahrnehmung von qualifizierten Schulungen verzichten. Wenn der Arbeitgeber eine Schulung nicht „genehmigt“ (was er ja gar nicht muss!), scheuen gerade kleinere Mitarbeitervertretungen davor zurück, beim Kirchengenicht klären zu lassen, ob ihr Schulungsantrag berechtigt war. Von daher fordert der GA Diakonie die Durchführung einer Art „Schulungsoffensive“ für die Dienststellenleitungen und Aufsichtsgremien der bayerischen Diakonie. Diese Aufgabe müsste vom Diakonischen Werk Bayern als Dachverband übernommen werden. Die Verbände ver.di und vkm fordern wir auf, für die kleineren MAV-Gremien attraktive Schulungen und Schulungsformen zu konzipieren, die das Wissen über die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte nach dem MVG und über die wichtigsten individualrechtlichen Grundlagen für die MAV-Arbeit verbreitern und vertiefen. Der GA Diakonie bietet hier den drei genannten Partnern seine Zusammenarbeit an.

Thema „Schwarze Schafe“ in der bayerischen Diakonielandschaft

Auch sie sind bisweilen anzutreffen ... nämlich dann, wenn wir als Gesamtausschuss bei unserer Beratungs- und Unterstützungstätigkeit auf Mitarbeitervertretungen treffen, die wir als eingeschüchtert bezeichnen würden. Es gibt nach unseren Erfahrungen sogar MAVen, die handlungsunfähig gemacht werden, indem einzelne MAV-Mitglieder zermürbt werden. Sie ziehen sich aus der MAV-Arbeit zurück, so dass kein Beschluss mehr gefasst werden kann. Damit wird es auch unmöglich gemacht, dass der GA Diakonie sich der Beschwerde der betroffenen MAV annehmen kann. (so geschehen bei einer uns bekannten MAV).

These 2

Viele Diakonie-Arbeitgeber sind stark, viele Mitarbeitervertretungen eher schwach.

Diese These gilt vor allem für die Verhandlungsposition von MAVen gegenüber ihrem Arbeitgeber. Das hat viele Gründe. So bietet das MVG selber nur geringe Möglichkeiten für die Umsetzung echter Mitgestaltung der betrieblichen Realität (Stichwort: keine verpflichtende Einigungsstelle), Sanktionsmöglichkeiten sind eher unterentwickelt (Stichwort: Bußgeld light) und der Rechtsweg im MVG ist überbürokratisiert (Stichwort: Antragstellung). Die geringe Kenntnis der Beteiligungsrechte von Mitarbeitervertretungen auf Arbeitgeberseite und bei vielen kleineren MAVen (s. These 1) trägt nicht zu Veränderungen bei. Und die „Erfahrung“ vieler Dienststellenleitungen, dass es keine Folgen hat, wenn sie Mitbestimmungsrechte missachten oder MAVen mit wenig Augenhöhe, wenig Respekt, wenig Partnerschaftlichkeit behandeln, führt in der Konsequenz dazu, dass keine Verhaltensänderungen stattfinden. Man agiert weiter wie bisher ...

Stärke bzw. Schwäche einer MAV manifestieren sich insbesondere in der Wahrnehmung von Freistellungsmöglichkeiten durch die MAV-Mitglieder und in der – an sich selbstverständlichen – Bereitschaft, die MAV-Arbeit im Rahmen der Arbeitsbefreiung von der beruflichen Tätigkeit zu erledigen. In beiden Fragen sind viele Mitarbeitervertretungen eher zurückhaltend oder sie scheuen davor zurück, den Konflikt evtl. vor dem Kirchengenicht auszutragen. Das Thema Arbeitsbefreiung bzw. Behinderung der MAV-Arbeit gehört in Bayern zu den Top 10 der von den MAV nachgefragten Themen.² Die Dienststellenleitungen führen häufig das Kostenargument an, um Freistellungen ganz zu verhindern oder wenigstens gering zu halten. Die Umsetzung der Möglichkeit, dass der Arbeitgeber bei Arbeitsbefreiung auch Ersatzpersonal zur Verfügung stellt, kennen wir höchstens aus sehr großen Einrich-

² siehe Statistik ED (= Eleonora Dannecker) 7/2016 – 10/2017

tungen und Unternehmen. Dass eine MAV auf Büropersonal zurückgreifen kann, ist nach wie vor die große Ausnahme – für uns auch ein Zeichen schwach ausgeprägter Mitbestimmungskultur und wenig „Augenhöhe“.

Wenn wir feststellen, dass Mitarbeitervertretungen schwach sind, dann gilt das insbesondere für die kleineren MAVen, und dann noch einmal besonders für die MAVen der Altenhilfe.

Verstärkt wird die beschriebene Situation noch einmal durch die Entwicklung der Situation an den Arbeitsplätzen in der Diakonie. Sie ist zunehmend geprägt von einer starken Verdichtung der Arbeit – ganz besonders in der Kranken- und Altenpflege. Viele Diakonie-Beschäftigte wissen gar nicht mehr, wo ihnen der Kopf steht. Das bedeutet dann natürlich auch für die MAV-Arbeit denkbar schlechte Voraussetzungen. Daher fordert der GA Diakonie vom Diakonischen Werk Bayern eine Image-Kampagne für eine „Kultur der Beteiligung“ von Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen in den diakonischen Einrichtungen. Die Kampagne würde sich nicht an die Öffentlichkeit richten, sondern sich intern auf die Einrichtungen der bayerischen Diakonie konzentrieren.

Mit der Konstituierung des GA Diakonie im Herbst 2015 wurde eine Art Vakuum gefüllt, das für die bayerischen Mitarbeitervertretungen bestand. Die Wahrnehmung der Beratungs- und Unterstützungsfunktion durch eine Instanz auf Seiten der MAVen war überfällig. Bei den Mitgliedern des GA Diakonie bestand von Anfang an der einhellige Eindruck, dass sie „gebraucht“ werden. Der Bedarf für die Arbeit des GA war unübersehbar. Seit Mitte 2016 gibt es durch die Juristin auch professionelle Unterstützung im rechtlichen Bereich. Etwa eineinhalb Jahre später lassen sich die beiden Thesen auch statistisch untermauern: So werden von den Mitarbeitervertretungen folgende fünf mitbestimmungsrechtlichen Themen am häufigsten nachgefragt: Dienstvereinbarungen, Arbeitszeit und Dienstplanung, uneingeschränkte Mitbestimmung, Mitberatung, Informationsrechte.³

These 3

Offenbar gibt es auf der bayerischen MAV-Landkarte eine Menge weißer Flecken.

Ein zentrales Thema des GA Diakonie war von Anfang die mangelnde Kenntnis darüber, wo es Mitarbeitervertretungen gibt. Bekannt ist Folgendes:

Das DW Bayern hat 1.324 Mitglieder.⁴ Davon haben nach mündlicher Auskunft des Vorstands etwa 630 (also ca. die Hälfte) sog. Personalverantwortung, d.h. einen oder mehrere Beschäftigte. Ab einer Zahl von fünf Wahlberechtigten ist in diakonischen Einrichtungen eine MAV zu wählen. Geht man davon aus, dass mindestens 80 Prozent der Einrichtungen mit Personalverantwortung fünf Wahlberechtigte haben, so müsste es mindestens 500 MAVen im Bereich der Diakonie Bayern geben. Nimmt man hinzu, dass große Diakonie-Arbeitgeber mehr als eine MAV haben (z.B. Neuendettelsau: 40, Die Rummelsberger: 37, Augustinum: 17 (in Bayern), IM München: 17, Stadtmission Nürnberg/Diakonie Erlangen: 7, dann dürfte die Zahl von 630 Mitarbeitervertretungen eher die Untergrenze darstellen.

Gleichzeitig wurden dem GA Diakonie zu Beginn der Amtszeit im Herbst 2015 nur etwas mehr als 300 MAV-Adressen übergeben, die seitdem auf 330 bis 340 angewachsen sind. Es gibt also eine Dunkelziffer von geschätzt etwa 300 Mitarbeitervertretungen, die dem GA Diakonie nicht bekannt sind.

Dafür gibt es aus Sicht des GA Diakonie zwei mögliche Erklärungen:

³ siehe Statistik ED 7/2016 – 10/2017

⁴ Siehe Homepage DW Bayern: <https://www.diakonie-bayern.de/ueber-die-diakonie/diakonie-in-bayern/zahlen-und-fakten.html>, zuletzt aufgerufen am 6. November 2017

Möglichkeit 1: Es gibt ca. 300 Diakonie-Einrichtungen, in denen es keine gewählte MAV gibt, obwohl es eine geben müsste. Einige solche Einrichtungen sind uns tatsächlich bekannt. Es geht hier aber höchstens um 10 – 20 Einrichtungen.

Möglichkeit 2: Es gibt nach ca. zwei Jahren Konstituierung immer noch ein großes Informationsdefizit des GA Diakonie. Das können wir uns allerdings nur schwer vorstellen.

Die Konsequenz ist klar, nämlich dass der GA Diakonie seine Bemühungen verstärken muss, die Dunkelziffer zu verringern. Dazu erscheinen uns folgende Maßnahmen sinnvoll:

- Das DW Bayern übergibt dem GA Diakonie die Liste der Einrichtungen mit Personalverantwortung. Mit dieser Grundlage kann der GA die Einrichtungen gezielt darauf ansprechen, ob es eine MAV gibt. Argumente, mit einer solchen Liste würde der Datenschutz verletzt, halten wir nicht für stichhaltig.
- Der GA Diakonie recherchiert verstärkt per Telefon und im Internet nach bayerischen Diakonie-Einrichtungen, die keine MAV haben. Dazu reichen die aktuellen zeitlichen und personellen Ressourcen in der Geschäftsstelle allerdings nicht aus, so dass hier Lösungen gefunden werden müssten.

Eine deutlich gezieltere Recherche würde aus unserer Sicht die erste Maßnahme zulassen.

Insgesamt ist es sehr erstaunlich, dass es eine so hohe Dunkelziffer gibt. Denn es ist ja nach dem MVG auch Aufgabe der Arbeitgeberseite – und nicht nur das Recht der Beschäftigten! – eine MAV zu bilden. Daher müssen die Dienststellenleitungen dafür sorgen, dass es vor Ort eine MAV gibt. Die tatsächlich vorhandene Dunkelziffer zeigt aus Sicht des GA Diakonie, dass es eher ein Desinteresse an der Bildung von Gremien gibt, die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte haben.

Zusätzlich weisen wir darauf hin, dass es in der bayerischen Diakonie eindeutig weniger JAVen (Jugend- und Auszubildendenvertretungen) gibt als es geben müsste. Die JAVen spielen eine wichtige Rolle im Rahmen der Nachwuchsgewinnung für die MAV-Arbeit. Sowohl für diese besonderen Vertretungen als auch für die Existenz von Mitarbeitervertretungen müsste das Diakonische Werk Bayern bei seinen Mitgliedern eine Werbe- und Informationsoffensive starten, die dem GA Diakonie mehr Kenntnisse über bestehende Interessenvertretungsgremien liefert und mehr Bewusstsein für eine „Mitbestimmungs- und Mitgestaltungskultur“ in den diakonischen Betrieben erzeugt.

These 4

Herausragendes Tätigkeitsfeld für Diakonie-MAVen sind Konflikte um die Einhaltung der geltenden arbeitsrechtlichen Grundlagen.

Auch diese These wird untermauert durch die statistischen Aufzeichnungen der Juristin der Gesamtausschüsse seit Juli 2016. Sie zeigen, dass insbesondere individualrechtliche Themen die Arbeit der Mitarbeitervertretungen prägen.

So stehen Fragen über die Auslegung und Umsetzung der Bestimmungen der AVR-Bayern an vorderster Stelle bei der Beratung von MAVen. Die Zahl der Anfragen übertrifft die Mitbestimmungsfragen noch. Das erscheint zunächst ungewöhnlich, denn es handelt sich hier ja um originäres Individualarbeitsrecht, das die einzelnen Beschäftigten und nicht die MAV als Gremium betrifft. Wir schließen aus dieser Tatsache einmal, dass die Umsetzung der AVR-Bestimmungen in die Praxis nicht immer selbstverständlich scheint. Zum andern ziehen wir den Schluss, dass es bei den bayerischen Diakonie-MAVen eine stark ausgeprägte Haltung zur „Stellvertreterpolitik“ gibt. Aus dem ersten Punkt leiten

wir eine Aufgabe für das DW Bayern ab, den zweiten Punkt muss der GA Diakonie vordringlich bearbeiten. Hier sehen wir aber auch ein wichtiges Handlungsfeld für ver.di und vkm Bayern.

These 5

Das DW Bayern und sein Vorstand nehmen MAV-Arbeit und Mitbestimmung in den Einrichtungen wichtiger als viele Verantwortliche in den bayerischen Diakonie-Einrichtungen.

Die Richtigkeit dieser These zeigen die bisherigen Gespräche zwischen GA Diakonie und dem Vorstand Bayern genauso wie die Auftritte des Diakonie-Präsidenten bei den beiden Delegiertenversammlungen im Oktober 2016 und im Juli 2017. Um diese Diskrepanz zwischen Spitzen- und örtlicher Ebene zu verringern, wünscht sich der GA Diakonie Unterstützung im Sinne von mehr Mitbestimmungskultur in den diakonischen Betrieben. Wird die Präambel des MVG und der Auftrag zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit in § 33 MVG ernst genommen, sind die Diakonie-Einrichtungen vom DW Bayern nicht nur wirtschaftlich und fachlich zu beraten, sondern auch verstärkt auf ihre Verpflichtung zur Einhaltung der Bestimmungen des MVG hinzuweisen.

Der Gesamtausschuss Diakonie meint, er ist in den ersten zwei Jahren seit Herbst 2015 ein gutes Stück damit vorangekommen, die bayerischen Mitarbeitervertretungen zu vernetzen und den Austausch zu organisieren. Dies erfolgt insbesondere über die Delegiertenversammlungen, Versammlungen auf Kirchenkreisebene, punktuelle Schulungsangebote, die Webseite und direkte Kontakte. Auf diesem Weg müssen wir allerdings noch weitergehen.

Dieser Bericht wurde bei der GA-Sitzung am 23.11.2017 einstimmig verabschiedet. Grundlage und Hintergrund für die vorgetragenen Thesen sind insbesondere die Erfahrungen bei unserer täglichen Unterstützungs- und Beratungstätigkeit, die vielfältigen Rückmeldungen von MAV-Vertretern bei Delegierten- und Regionalversammlungen und die „Tätigkeitsstatistik“ der Juristin der Gesamtausschüsse im Zeitraum Juli 2016 bis Oktober 2017.

gez. Dr. Herbert Deppisch