

### **Vorbemerkung**

Der Gesamtausschuss (GA) Diakonie Bayern legt hiermit seinen zweiten Bericht über die Situation der Mitarbeitervertretungen gemäß § 4 Abs. 4 AGMVG vor.

Viele Probleme, die wir Ende 2017 beschrieben haben, bestehen nach wie vor. Als Stichpunkte seien an dieser Stelle die damaligen Thesen nochmals genannt:

1. Dem Gesamtausschuss Diakonie geht es gut, vielen Mitarbeitervertretungen in Bayern nicht.  
Thema *„Augenhöhe“ und Akzeptanz*  
Thema *„Missachtung von Informations- und Mitbestimmungsrechten“*  
Thema *„Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben“*  
Thema *„Schwarze Schafe“ in der bayerischen Diakonielandschaft*
2. Viele Diakonie-Arbeitgeber sind stark, viele Mitarbeitervertretungen eher schwach.
3. Offenbar gibt es auf der bayerischen MAV-Landkarte eine Menge weißer Flecken.
4. Herausragendes Tätigkeitsfeld für Diakonie-MAVen sind Konflikte um die Einhaltung der geltenden arbeitsrechtlichen Grundlagen.
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 Zuspitzung war beabsichtigt, wenngleich sie immer Gefahr läuft, dass die Falschen sich angesprochen und zu Unrecht angegriffen fühlen. Es kann hier angesichts der Vielzahl betrieblicher Interessenvertretungen unterschiedlicher Größe, die in unterschiedlichsten Arbeitsfeldern im Bereich der bayerischen Diakonie tätig sind, keine ausdifferenzierte Analyse erwartet werden. Unser Anliegen ist es Trends herauszuarbeiten und dort, wo es uns notwendig erscheint, den „Finger in die Wunde zu legen“. Es geht in diesem Bericht darum, Schwerpunkte zu benennen sowie kritische Einzelfragen zu präzisieren.

### **Beratung der Mitarbeitervertretungen**

Die Zahl der Anfragen ist hoch, es zeigt sich ein enormer Bedarf an Beratung und Unterstützung, in die neben der juristischen Referentin alle Mitglieder des Gesamtausschusses eingebunden sind. Die Mitarbeitervertretungen erwarten und bekommen eine schnelle und kompetente fachliche Unterstützung. Teilweise ist der GA Diakonie auch eine Art Kummerkasten – vor allem dann, wenn vor Ort schon länger Defizite bei der Anerkennung der MAV als betrieblicher Partner für den Arbeitgeber erlebt werden.

In der Beratung stehen beim MVG.EKD vor allem Informations- und Beteiligungsrechte im Mittelpunkt, aber auch Unterstützung bei Dienstvereinbarungen wird häufig gesucht. Uns erreichen viele Fragen zu den AVR-Bayern und auch zur DiVO, weil viele diakonische Träger Schulen bzw. Fachakademien betreiben. Seit Herbst 2018 haben sich zudem die Anfragen rund um die bevorstehende Neuwahl der MAVen erwartungsgemäß erheblich erhöht.

Aus der Beratung lassen sich folgende Rückschlüsse ziehen:

- Es gibt erhebliche Informationsdefizite zu den eigenen Rechten als MAV.

- Viele MAVen nutzen ihren Schulungsanspruch nach § 19 Abs. 3 MVG.EKD nicht genügend, manchmal sogar völlig unzureichend.
- Auch auf der Dienstgeberseite sind mangelnde Kenntnisse des MVG.EKD sowie des Individualarbeitsrechts (sowohl der AVR als auch der einschlägigen Gesetze) verbreitet.

### **Situation der kleinen MAVen**

Die tendenziell schwierige Situation kleiner MAVen taucht an vielen Stellen unserer Arbeit auf. Verstärkt treffen die folgenden Aussagen gerade in der Altenpflege und in der Kindertagesbetreuung zu. Der Druck in der alltäglichen Arbeit ist hoch. Das gesetzlich garantierte Recht nach § 19 MVG.EKD, die für die Tätigkeit notwendige Zeit innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit gewährt zu bekommen, wird in der Praxis oft nicht erfüllt. Der berufliche Alltag ist gekennzeichnet durch tendenzielle Überlastung aufgrund hoher Arbeitsdichte, oft verschärft durch Krankenstand und Personalmangel. Da viele Arbeitgeber die für die MAV-Arbeit notwendige Entlastung nicht gewähren, bleiben keine zeitlichen Ressourcen für die MAV-Arbeit. Wenn Mitarbeiterinnen auf der Station oder in der Gruppe fehlen, bleibt als erstes die MAV-Arbeit auf der Strecke.

Die kleinen MAVen nehmen weit unterdurchschnittlich Schulungsangebote wahr. Da Grundlagenschulungen – wie Einführungen ins MVG und die AVR – nicht an einem Tag möglich sind, scheiden sie unter dem personellen Druck in den Einrichtungen oft als Option aus. Das wirkt sich unweigerlich auf die Qualität der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags sowie die Beteiligung an betrieblichen Prozessen aus. Wer seine Rechte nicht kennt, kann sie nicht geltend machen. Bei der Teilnahme an den Delegiertenversammlungen lässt sich ablesen, dass die kleinen MAVen unterdurchschnittlich anwesend sind. Das gesetzliche Recht auf Teilnahme bricht sich hier häufig mit der betrieblichen Wirklichkeit. Ein weiteres Problem ist die mangelnde Ausstattung der MAVen. Oft wird dies sogar noch gekoppelt mit dem Aufbau moralischen Drucks, weil MAV-Schulungen das Budget für die fachlichen Fortbildungen beschneiden oder gar aufzehren würden. Hier hilft unseres Erachtens nur eine Klarstellung: betriebliche Mitbestimmung darf nicht unter einem Kostenvorbehalt der Arbeitgeber stehen, dies erfüllt den Tatbestand der Behinderung. Kosten für die MAV-Tätigkeit sind grundsätzlich bei der Wirtschaftsplanung zu berücksichtigen und bei Entgeltverhandlungen mit den Kostenträgern geltend zu machen. Hilfreich könnte hier die Verpflichtung sein, für Mitarbeitervertretungen eine eigene Kostenstelle innerhalb des Verwaltungsbudgets auszuweisen und hier beispielsweise auch die Personalkosten für die Arbeitsbefreiungen zu buchen.

Zu unterscheiden ist, ob es sich bei den kleinen MAVen auch um kleine Arbeitgeber handelt oder um unterschiedliche Einrichtungen mit eigenen MAVen bei demselben Träger. Erstere sind beispielsweise kleine (Diakonie-)Vereine oder kleine Diakonische Werke, die z.B. einen ehrenamtlichen Vorstand haben. Zum Teil ist hier das Beteiligungsrecht des MVG.EKD bei den Arbeitgebern wenig verankert. Auch beobachten wir hier ein gewisses Maß an Selbstherrlichkeit auf der Dienstgeberseite und die mangelnde Bereitschaft, sich beraten zu lassen.

Bei größeren Trägern führt die Möglichkeit, Teildienststellen mit eigenen MAVen nach § 3 Abs. 2 MVG.EKD einzurichten, in der Praxis dazu, dass einige kein entsprechendes Gegenüber haben. Die Bildung von Gesamt-MAVen muss – anders als z.B. im Betriebsverfassungsgesetz oder dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz – von der Mehrheit der MAVen der dann meist kleinen Teildienststellen gewollt sein. Diese Bereitschaft ist dann aber gering, wenn die Zeit zur Erfüllung der eigenen Aufgaben als örtliche MAV schon fehlt. Somit führt die Behinderung der kleinen MAVen vor Ort dazu, dass auf Unternehmensebene die gesetzlich gebotene Augenhöhe, die Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen sein soll, gänzlich ad absurdum geführt wird. Und so bleiben

auch die Empfehlungen des Diakonischen Rats zur Unternehmensmitbestimmung gerade bei diesen Trägern eine Leerformel.

Wir sehen hier das Diakonische Werk Bayern gefordert, die diakonischen Arbeitgeber mehr in die Pflicht zu nehmen. Es muss Normalität werden, dass Dienstgebervertreterinnen sowie Mitarbeiterinnen in Personalabteilungen entsprechende Fortbildungen zum MVG.EKD besuchen. Unserer Auffassung nach ist der Diakonie Corporate Governance Kodex diesbezüglich zu ergänzen. Compliance-Richtlinien zu guter diakonischer Unternehmensführung müssen darauf verpflichten, dass die Diakonie ihren eigenen Anspruch auf allen Ebenen ernst nimmt. Eine gut funktionierende betriebliche Mitbestimmung ist konstitutiv für das Grundprinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Somit müssen die gesetzlichen Vertreter diakonischer Unternehmen sowie alle Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktionen und Personalverantwortung die Rechte der MAVen sowie die Grundzüge der Zusammenarbeit kennen und einhalten. Zudem ist die Bildung von Gesamt-MAVen vom DW Bayern verbandsintern zu fördern.

In der Praxis könnten hier auch die 35 Bezirksstellen des DW Bayern eingebunden werden, wir denken hier vor allem an die praktische Umsetzung von Fortbildungen in der Fläche, um z.B. auch kleinere Träger zu erreichen.

### **Büroausstattung**

Bei MAVen ohne Freistellungen fehlen oft wesentliche Teile einer angemessenen Büroausstattung. Häufig gibt es kein eigenes Büro, keinen PC bzw. kein Laptop, damit auch keinen Internetzugang sowie keine eigene dienstliche Mail-Adresse für die MAV bzw. ihre Mitglieder. Dies führt dazu, dass ein Teil der MAV-Arbeit in der Freizeit von Zuhause gemacht wird.

Trotz eindeutiger Rechtslage werden z.B. auch heute noch MAVen E-Mail-Adressen oder Internetzugang verweigert, weil dies dem Arbeitgeber Kosten verursacht.

Was wir darüber hinaus feststellen, ist der Umstand, dass – unabhängig von der Größe der MAVen – nur in Ausnahmefällen den MAVen Büropersonal nach § 30 Abs. 1 MVG zur Verfügung gestellt wird.

Wir weisen darauf hin, dass bei fehlender dienstlicher Infrastruktur die Datenschutzbestimmungen des DSGVO-EKD nicht eingehalten werden können und MAVen die Datenschutzverpflichtung des § 22 Abs. 3 MVG.EKD nicht erfüllen.

### **Umfrage zur Mitbestimmung bei der Eingruppierung:**

An der Umfrage des GA Diakonie haben knapp 40 Prozent der uns bekannten Mitarbeitervertretungen teilgenommen.

Die Ergebnisse sind dem Vorstand des DW Bayern sowie den Verbänden und Gewerkschaften bekannt. Dabei wurde deutlich, dass die Qualität der Beteiligung mit zunehmender Größe der Mitarbeitervertretung steigt. Hier sind augenscheinlich die Mitarbeitervertretungen mit Freistellungskontingent im Vorteil und besser aufgestellt.

Gerade die Hinnahme von z.T. gravierenden Mängeln im Mitbestimmungsprozess bestätigt die vor einem Jahr hier geäußerte Aussage: viele MAVen sehen – zum Teil auch aus Unkenntnis oder niedriger Konfliktbereitschaft – davon ab, ihre Rechte durch die Anrufung des Kirchenggerichts einzufordern. Daraus „lernen“ die Dienststellenleitungen, dass es unproblematisch ist, ihr Verhalten beizubehalten. Diese Erkenntnis muss erschrecken, denn sie zeigt, wie wenig der Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit gelebt wird und wie dies ohne Konsequenzen bleibt.

Abschließend betrachtet ergibt sich aus den Ergebnissen dieser Umfrage hoher Handlungsbedarf auf der Dienstgeberseite hinsichtlich der Verpflichtungen aus dem MVG.EKD.

Für die Arbeitsrechtliche Kommission besteht der dringende Handlungsbedarf, die Regelungen aus der Eingruppierungsordnung zu überarbeiten. Durch eine klare Präzisierung der AVR-eigenen unbestimmten Rechtsbegriffe muss eine höhere Rechtssicherheit hergestellt werden.

### **Weißer Flecken**

Uns sind ca. 370 Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie Bayern bekannt. Selbst diese große Zahl umfasst noch nicht alle Träger und Einrichtungen. Da die vorhandenen Daten teilweise unvollständig sind, rechnen wir aktuell damit, dass diese MAVen ca. 50.000 bis 55.000 Mitarbeiterinnen vertreten. Gemäß Homepage der Diakonie Bayern gibt es aber über 93.000 Mitarbeiterinnen (Stand: 19.03.2019) im Verband. Möglicherweise werden vereinzelt Mitarbeiterinnen von MAVen der verfassten Kirche vertreten, ohne dass dies der Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse bekannt ist. Aber es bleibt eine hohe Zahl von Mitarbeiterinnen, wo wir in Zweifel sind, ob sie durch eine MAV vertreten sind.

In der Praxis erleben wir, dass das vereinfachte Wahlverfahren zu wenig bekannt ist. Wahlen bei kleinen Einrichtungen bzw. Trägern scheitern auch daran, dass sich kein Wahlvorstand bilden lässt, obwohl dies oft gar nicht notwendig ist.

Deshalb bekräftigen wir unsere Aussage, dass es nach dem MVG.EKD auch Aufgabe der Arbeitgeberseite ist – und nicht nur das Recht der Mitarbeiterinnen – für die Bildung einer MAV zu sorgen. Die Dienststellenleitungen sind dafür verantwortlich, dass es vor Ort eine MAV gibt. Das schließt das Angebot an ausreichenden Ressourcen für die MAV-Arbeit sowie die tatsächliche Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zum Austausch auf Augenhöhe mit ein. Die vorhandene Dunkelziffer zeigt aus Sicht des GA Diakonie, dass es von Seiten der Arbeitgeber noch zu oft ein Desinteresse an der Bildung von Gremien gibt, die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte haben.

### **Fazit**

Der GA Diakonie hat es in seiner ersten Amtsperiode geschafft, bei den MAVen gut bekannt zu sein und als Unterstützung in Anspruch genommen zu werden. Er ist mit dem Vorstand des DW Bayern in regem Austausch. Die Situation der bayerischen Mitarbeitervertretungen hat sich im Berichtszeitraum nur wenig verändert, was nicht verwundern darf. Viele MAVen der bayerischen Diakonie müssen selbstbewusster werden und den Konflikt wagen, wenn es sachlich geboten ist. Zu den zukünftigen Aufgaben des Gesamtausschusses wird gehören müssen, hier MAVen gezielt zu stärken.

Nürnberg/Illschwang, 20.03.2019

gez. Andreas Schlutter