



Vorbemerkung:

Gemäß § 4 Abs. 4 AGMVG ist dem Vorstand des Diakonischen Werks Bayern regelmäßig vom Vorsitzenden des Gesamtausschusses über die Situation der Mitarbeitervertretungen in der bayerischen Diakonie zu berichten. Der letzte größere Bericht wurde im Frühjahr 2019 vorgelegt. Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen der regelmäßigen, zweimal jährlich stattfindenden Austauschrunden zwischen dem Gesamtausschuss Diakonie und dem Vorstand des Diakonischen Werkes Bayern mündlich berichtet. Nach mittlerweile mehr als einem Jahr in einem gewissen Ausnahmezustand auch für die Mitarbeitervertretungen halten wir als GA es für angezeigt, die vielen Eindrücke und Erfahrungen zu bündeln und einen schriftlichen Bericht vorzulegen.

Der Bericht von vor zwei Jahren endete mit folgendem Fazit: „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.“ Heute ist festzustellen, dass die Folgen der ständig neuen Herausforderungen und Beschränkungen durch die Corona-Pandemie zunächst für eine Vielzahl von MAVen einen Rückschritt in Bezug auf Beteiligung und Mitbestimmung bedeutet haben.

MAV-Arbeit im Zeichen der Corona-Pandemie

Mit Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 wurden die Träger, die Dienststellenleitungen und die Mitarbeitervertretungen vor große, bisher nicht gekannte Herausforderungen gestellt. In einer unklaren Situation waren völlig neue Aufgaben innerhalb kürzester Zeit zu bewältigen. Dies und die unübersichtliche Rechtslage hatten gerade in der ersten Phase oft auch eine Überforderung der Verantwortlichen und Beteiligten zur Folge.

Dienststellenleitungen haben erste Anweisungen herausgegeben, ohne sie mit den Mitarbeitervertretungen abzusprechen bzw. diese miteinzubeziehen, wie es rechtlich erforderlich gewesen wäre. Die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 40 MVG) sollte hier eine zentrale Rolle spielen. Innerhalb kürzester Zeit zeichneten sich Themen ab, die für die Einrichtungen und die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter:innen z.T. nicht absehbare Auswirkungen hatten.

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Neue Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Mitarbeitende, Bewohner:innen und Besucher:innen, z.B. in Form von Hygienekonzepten. Gerade in den stationären Einrichtungen, insbesondere der Alten- und Behindertenhilfe, war dies mit großer Verantwortung für Gesundheit und Leben verbunden und gestaltete sich deshalb besonders schwierig. Über die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen wurden die Mitarbeitervertretungen oft nicht oder nicht ausreichend informiert, wobei die Notwendigkeit der Mitbestimmung dabei von Seiten der Leitungen hier nicht erkannt oder beachtet wurde. Eigentlich bedarf es hier – mindestens zwei – MAV-Mitglieder, die in die vielfältigen Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingearbeitet sind und über spezielle

Kenntnisse in diesem Bereich verfügen. In der Beratung der MAVen trat zudem zutage, dass es immer wieder diakonische Träger gibt, die den betrieblichen Arbeitsschutz dahingehend nicht ordnungsgemäß aufgestellt hatten, dass sie nicht ausreichend über Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt:innen sowie funktionierende Arbeitsschutzausschüsse verfügten, sodass auch hier Expertise fehlte.

Die Möglichkeit, den gesetzlich vorgegebenen Arbeitszeitrahmen zu erweitern, musste genau geprüft werden, um einerseits den veränderten Arbeitsanforderungen Rechnung zu tragen, andererseits die Beschäftigten vor Überforderung und zusätzlichen gesundheitlichen Belastungen zu schützen. Besonders bei Einrichtungen, in denen mit Dienstplänen gearbeitet wird, war darauf zu achten, dass Arbeitszeitkonten nicht über- oder unterschritten wurden.

Auch die Themen Abbau von Urlaub bzw. Urlaubssperre rückten immer wieder in den Fokus.

Home-Office und Kurzarbeit

Home-Office erwies sich als Möglichkeit, die Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefahren zu schützen. Arbeitgeber, die dieser Arbeitsform ablehnend gegenüberstanden, mussten erst überzeugt werden, dass Mitarbeiter:innen davon Gebrauch machen, zumal die gesetzliche Verpflichtung, Home-Office anzubieten, erst seit Anfang 2021 besteht. Dabei waren die Voraussetzungen zu klären, vor allem hinsichtlich Personenkreis, Arbeitszeit, technischer Ausstattung, Arbeitssicherheit und Datenschutz. Gleichzeitig ist festzustellen, dass für viele Berufsgruppen in der Diakonie aufgrund der spezifischen Tätigkeiten wie Pflege und Betreuung Home-Office keine Alternative zur persönlichen Anwesenheit darstellt. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass Home-Office, Telearbeit und Mobiles Arbeiten auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen beruhen, die nicht überall eindeutig voneinander getrennt werden.

Bei der Einführung von Kurzarbeit und Abschluss von Dienstvereinbarungen mit den entsprechenden Verhandlungen hatten die MAVen vor allem die finanziellen Folgen für die Beschäftigten in den Blick zu nehmen und zu prüfen, welche Berufs- bzw. Einkommensgruppen besonders betroffen waren. Auch vorübergehende Umsetzungen von Beschäftigten in andere Einrichtungen aus finanziellen und organisatorischen Gründen spielten dabei eine Rolle. In einzelnen Fällen haben die Träger dann auf Kurzarbeit auch verzichtet, wenn die MAVen dafür belastbare Zahlen zur wirtschaftlichen Situation einsehen wollten. Häufiger kam es auch vor, dass die Dienststellenleitungen wenige Tage vor Monatsende die Zustimmung der MAV noch für den laufenden Monat haben wollten. Hier gab es einen großen Beratungsbedarf für den GA Diakonie und insbesondere für die juristische Referentin.

Nicht selten bekamen Mitarbeitervertretungen – oft zufällig – erst im Nachhinein Kenntnis davon, welche Maßnahmen die Dienstgeber vollzogen hatten – ohne Zustimmung der MAV.

Im Laufe der Zeit hat sich dann die Einbindung der Mitarbeitervertretungen insgesamt verbessert.

Organisation der MAV-Arbeit

Die Mitarbeitervertretungen selbst mussten ihre Arbeit überdenken und teilweise neu strukturieren. Die Entwicklungen der Pandemie und die ständig neuen politischen und rechtlichen Vorgaben machten Sitzungen in kürzeren Abständen erforderlich. Aus den gewohnten Präsenz-Sitzungen wurden ganz oder teilweise digitale Sitzungen, nachdem diese Möglichkeit ins Mitarbeitervertretungsgesetz aufgenommen worden war. Leider war und ist die erforderliche technische Ausstattung (z.B. Notebooks) nicht überall selbstverständlich. Die Möglichkeit zur Begegnung und zum Austausch in der

Mitarbeiterschaft war nicht vorhanden, da wegen der Infektionsgefahr keine Mitarbeiterversammlungen stattfinden konnten und sich auch Kontakte zu einzelnen Einrichtungen z.B. in Form von Team-Besuchen schwieriger gestalteten bzw. nicht möglich waren. Umso mehr mussten die Mitarbeitervertretungen nach anderen Formen suchen, um die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten oder nicht ganz abbrechen zu lassen.

Um den beschriebenen vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, bedurfte und bedarf es bei den Mitarbeitervertretungen gründlicher Kenntnisse im Arbeitsrecht und im Arbeitsschutz. Es zeigte sich immer wieder, dass diese häufig nicht oder nicht im notwendigen Umfang vorhanden sind und hier ein erheblicher Schulungsbedarf besteht. Gleichzeitig aber konnten viele dieser Schulungen 2020/2021 nicht stattfinden. In dieser Situation war die Beratung der Mitarbeitervertretungen durch die Juristin und die Mitglieder des Gesamtausschusses unersetzlich, so dass die Notwendigkeit des Gremiums Gesamtausschuss an der Stelle ganz besonders deutlich wurde.

Weitere Themen

Anfragen aus dem Kreis der Mitarbeiter:innen zu den Corona-Prämien an die örtlichen MAVen wurden teilweise an den Gesamtausschuss weitergeleitet, der allerdings nicht für individuelles Arbeitsrecht zuständig ist.

Wie schon in den vergangenen Jahren beklagten Mitarbeitervertretungen wiederholt, dass Dienstgeber Druck auf die Beschäftigten ausübten, was zu Angst und Verunsicherung führte, auch bei den Mitarbeitervertretungen.

Eine ganz eigene Problematik bildet die Situation in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. Dieses Thema bedarf aber gesonderter Ausführungen und kann an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden.

Jenseits der Pandemie und der mit ihr verbundenen Probleme befasste sich der Gesamtausschuss aber auch mit anderen Themen.

Wir haben unter den MAVen eine Umfrage zum Thema Gleichstellung über das Vorhandensein von Gleichstellungsbeauftragten gemäß dem Kirchlichen Gleichstellungsgesetz der ELKB, Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes sowie Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX durchgeführt, die insbesondere bei mittelgroßen Trägern ein ernüchterndes Ergebnis zutage gebracht hat. Hier wird nicht nur gegen geltendes Recht verstoßen, hier fehlen den Mitarbeitervertretungen auch an vielen Stellen betriebliche Ansprechpartner:innen.

Darüber hinaus haben wir in einer kleinen Abfrage bei den MAVen größerer diakonischer Träger mit mehr als 500 Mitarbeiter:innen zum Thema Unternehmensmitbestimmung nachgefragt. Einige größere Träger haben schon länger Vertreter:innen in den Aufsichtsorganen. Lediglich bei einem Träger hat es hier aufgrund der Empfehlungen der Konferenz für Diakonie und Entwicklung und des Diakonischen Rates tatsächlich eine Veränderung gegeben. Bei einer Reihe von Trägern gibt es bis heute keine Bereitschaft, dieser Empfehlung zu folgen.

Fazit

Für die Mitarbeitervertretungen ist diese Amtszeit in vielfältiger Hinsicht eine besondere Herausforderung. Erforderliche Grundschulungen für neu gewählte MAV-Mitglieder konnten teilweise nicht besucht werden, zugleich kamen Themen wie Kurzarbeit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit einer Dringlichkeit auf die Tagesordnung, die den Kolleg:innen viel abverlangten. Dort, wo auch

schon bisher die vertrauensvolle Zusammenarbeit gelebt wurde, konnten die MAVen nach anfänglichen Schwierigkeiten hier wieder anknüpfen. Aber nach wie vor gibt es eine große Zahl von Mitarbeitervertretungen, die in ihren Rechten beschnitten werden. Gerade jetzt fehlt vielen noch die technische Ausstattung, um die Arbeit im Gremium organisieren zu können oder beispielsweise an digitalen Versammlungen des GA teilnehmen zu können. Die letzten 14 Monate der Corona-Pandemie haben hier wie ein Brennglas gewirkt.

Schon jetzt zeichnen sich die ersten Vorboten für die Anfang 2022 anstehenden Neuwahlen ab. Zu hoffen bleibt, dass sich angesichts der pandemiebedingten Schwierigkeiten der MAVen mit den Kolleg:innen in den Einrichtungen im Kontakt zu bleiben genügend Kandidat:innen finden lassen, damit die Arbeit der betriebliche Interessenvertretungen auch in der nächsten Amtszeit gesichert bleibt und weiterentwickelt werden kann.

Nürnberg/München, 30.04.2021

gez. Andreas Schlutter
Vorsitzender