



Vorbemerkung

Gemäß § 4 Abs. a AGMVG ist dem Vorstand des Diakonischen Werks Bayern regelmäßig vom Vorsitzenden des Gesamtausschusses über die Situation der Mitarbeitervertretungen in der bayerischen Diakonie zu berichten. Diese Berichte erfolgen bei den mindestens zweimal jährlich stattfindenden Austauschrunden zwischen dem Gesamtausschuss Diakonie und dem Vorstand des Diakonischen Werkes Bayern. In loser Folge legen wir diesen Bericht in schriftlicher Form vor, damit er weitere Verbreitung finden und zur Diskussion anregen kann.

Neue Herausforderungen

Im Moment werden die MAVen vor große Herausforderungen gestellt, da sich die diakonische Landschaft extrem verändert. Die MAVen werden mit Fusionen, Umstrukturierungen und leider auch mit Insolvenzen konfrontiert. Bei dieser Thematik wird die MAV oft nicht als gleichwertiger Partner von der Dienststellenleitung gesehen. Außerdem wird oft nicht bedacht, was mit den bestehenden Mitarbeitervertretungen bei einer Fusion o.ä. geschieht. Diese Themen sind in der Regel Neuland für alle Beteiligten und die Anerkennung des Beratungsbedarfs durch eine fachkundige Person für die MAV wurde bisher nicht immer genehmigt. Hierdurch steigt die persönliche Belastung der MAVen vor allem im psychischen Bereich, da der Druck von allen Seiten immens ist. Positiv ist hierzu die MVG-Novellierung in § 30 Abs. 2 Satz 2, womit es seit Januar 2024 vereinfacht wird sachkundige Personen hinzuzuziehen.

Die MVG-Novellierung bringt aber auch mehr Aufgaben mit sich bei gleichbleibender Freistellung. Dies ist für die MAVen, die schon jetzt unter einer hohen Belastung stehen, tatsächlich eine große Herausforderung.

Die Beratungen werden deutlich komplexer und arbeitsintensiver, Probleme und Konflikte nehmen häufig zu.

MAV-Arbeit Allgemein

In unserer Umfrage von 2019 hat sich herausgestellt, dass es erhebliche Mängel in Mitbestimmungsprozessen gibt, welche auch weiterhin bestehen. Dies wird durch Anfragen, die an den GA Diakonie gestellt werden, deutlich. Die Missachtung des Mitarbeitervertretungsgesetzes hat als Konsequenz Arbeits- und emotionale Belastung der Mitglieder der MAVen. Die Missachtung der Mitbestimmung seitens der Dienststellenleitung liegt oft an der Unkenntnis des MVG. Wir haben darauf schon früher hingewiesen: Grundlagenschulungen für Vorgesetzte sind nicht nur wünschenswert, deren Besuch müsste bei einem professionellen Führungsverständnis obligatorisch sein. Dies würde eine höhere Akzeptanz für die unterschiedlichen Positionen mit sich bringen und auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit würde besser funktionieren.

Auf Seiten der MAVen stellen wir fest, dass sowohl die Freistellungen als auch das Fortbildungskontingent nicht ausgeschöpft werden.

Dies hat verschiedenste Gründe:

- Den MAV-Mitgliedern wird ein schlechtes Gewissen gemacht, wenn sie Zeit für die MAV-Arbeit in Anspruch nehmen, sowohl von der Dienststellenleitung, als auch von Kolleg*innen
- Mangelnde Kostenübernahme bzw. immer wieder Diskussionen bezüglich der notwendigen Kosten für Fortbildungen, Fachliteratur, Büroausstattung usw.
- Rechtswidriger Versuch des Dienstgebers die Rechte der MAVen auszuhebeln (z.B. durch die Budgetierung der MAV-Arbeit)
- Leider auch immer wieder mangelndes Interesse seitens einiger Gremiumsmitglieder sich notwendiges Wissen anzueignen
- Leider finden sich oft auch nicht genügend Kandidat*innen für das MAV-Amt und es gibt keine oder kaum Nachrücker*innen
- Auch der allgemeine Personalmangel beeinflusst die MAV-Arbeit, da man seinen Arbeitsbereich oft nicht verlassen kann oder die dienstplanverantwortliche Person die MAV-Termine nicht einplant, obwohl diese bekannt sind

Der allgemeine Personal- und Fachkräftemangel stellt flächendeckend ein großes Problem dar, sowohl für die Dienststellenleitungen, als auch für die MAVen. Der ökonomische Druck beeinflusst viel zu viel das Handeln, wodurch die Fürsorge des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden abnimmt. Beispielhaft sind oft rechtswidrige Dienstpläne und Probezeitkündigungen von Seiten des Dienstgebers, bei denen auf Nachfrage deutlich wird, dass für die Anwendung von Einarbeitungskonzepten kaum Zeit war, aber auch eine hohe Zahl von Kündigungen durch Mitarbeitende. Diese Problematik ist oft betrieblich nicht lösbar, sondern muss auf politische Ebene gebracht werden.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass es nach wie vor diakonische Träger gibt, bei denen es überhaupt nicht dazu kommt, dass MAVen gebildet werden. Auch erleben wir es immer wieder, dass ganze MAVen aufgeben, weil sie sich kein Gehör verschaffen können. Dass das MVG-EKD hier auch eine aktive Mitwirkungspflicht der Dienstgeber vorsieht, wird in der Praxis leider immer noch unbeanstandet ignoriert.

Anfragen an den GA der Diakonie Bayern

Seit erstmaliger Bildung des Gesamtausschusses im Herbst 2015 hat sich die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen um ca. 15.000 auf nunmehr fast 100.000 erhöht. Mittlerweile sind wir zuständig für fast 400 Mitarbeitervertretungen bei der Diakonie in Bayern. Die Anfragen sowohl an die Gremiumsmitglieder als auch an die juristische Referentin sind deutlich gestiegen und zeigen, dass der GA inzwischen eine wichtige Anlaufstelle für die MAVen ist. Mittlerweile machen sich hier auch unsere begrenzten Ressourcen bemerkbar.

Wichtige Themen sind:

- Das Präventionsschutzgesetz, welches zeitnah umgesetzt werden muss. Die MAVen konnten sich diesbezüglich auch auf der Delegiertenversammlung informieren
- Hinweisgeberschutzgesetz
- Fristlose Kündigungen
- Fusionen und Insolvenzen (Aufgaben und Rechte der MAV in diesen Verfahren)
- Umgang mit psychischen Belastungen der MAV-Mitglieder
- Umgang mit Gefährdungsanzeigen
- Dienstvereinbarungen zu verschiedensten Themen

- Anfragen zu den Änderungen im AVR, insbesondere zu den Anlagen
- Dienstplangestaltung
- Wer ist für Nachwahlen/Übergangsmandat zuständig
- Anfragen zu Individualrecht, bei denen die MAV nicht beraten darf

In diesem Zusammenhang stellen wir aber auch fest, dass es auffallend viele MAVen gibt, die nach der Beratung zur Erkenntnis gelangen, dass wahrscheinlich ihre Informations- und Beteiligungsrechte verletzt worden sind, sich aber in nur wenigen Fällen etwas ändert. Als Mitarbeitervertretung eine wichtige Partnerin bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen zu sein bedarf einer klareren Haltung der einzelnen MAV-Mitglieder. Und dafür ist es dann auch mal notwendig, um der Sache willen in den Konflikt zu gehen, damit Probleme auch angegangen werden.

MVG-Novellierung

Der Gesamtausschuss Diakonie in Bayern hat in diversen Arbeitsgruppen sinnvoll erachtete Änderungen im MVG-EKD erarbeitet. Diese wurden ebenfalls von der Bundeskonferenz (BuKo) unterstützt und an die Synode weitergeleitet. Leider wurden nicht alle Änderungswünsche umgesetzt, stattdessen wurden trotz einiger verbesserter Beteiligungsrechte einzelne bestehende Regelungen sogar verschlechtert. Gerade im Hinblick darauf, dass durch Konzentrationsprozesse diakonische Unternehmensverbände an Bedeutung gewinnen, wäre es wichtig gewesen, den § 6a MVG-EKD substantiell zu verbessern statt dem Gremium mit „Verbundmitarbeitervertretung“ nur einen neuen Namen zu geben.

Vor allem bei der Unternehmensmitbestimmung wurde eine große Chance verpasst. Hier bleibt für die nächsten Jahre nur zu hoffen, dass über das Verbandsrecht endlich verbindliche Regelungen geschaffen werden, dass von den MAVen bestimmte Mitarbeiter*innen in den Aufsichtsorganen vertreten sind.

Besonders positiv ist die Verbesserung der Situation der Jugend- und Auszubildendenvertretungen hervorzuheben. Hier wird es eine gemeinsame Aufgabe von Dienststellenleitungen und MAVen sein müssen, diese neuen Möglichkeiten auch zu leben, um diakonische Träger als attraktive Ausbildungsbetriebe zu positionieren.

Fazit

Die Herausforderungen der MAVen werden auch in der Zukunft nicht weniger werden – weder von der Anzahl, noch von der Vielschichtigkeit der Anfragen. Notwendig ist, dass die in der Präambel des MVG-EKD festgeschriebene vertrauensvolle Zusammenarbeit der Dienststellenleitungen mit dem MAV-Gremium mehr Beachtung findet. Denn die Praxis vor Ort führt leider zu oft den von der evangelischen Kirche an sich selbst gestellten Anspruch ad absurdum, die Mitbestimmung besser zu gestalten und zu leben als Träger, die hier staatliches Recht anwenden.

Nürnberg/München, 24.05.2024

gez. Andreas Schlutter
Vorsitzender