



Keine MAV und was nun?

Die reguläre Wahlperiode endete am 30. April, und hat es nicht geklappt mit der MAV-Bildung, obwohl es doch kirchengesetzlich eine Pflicht und ein Recht ist. Jetzt haben wir den Salat. Niemand da für die alltäglichen Mitbestimmungssachen, erst recht niemand, wenn es um Probleme geht. Beim Schreiben dieser Gedanken, weiß ja niemand, warum das schief ging, ob es wer Schuld ist – egal auch; es gibt keine MAV.

Aber es gibt im Mitarbeitervertretungsgesetz/MVG auch tröstliche Regelungen. In der MAV-freien Zone muss niemand vier Jahre lang auf die nächste Wahlperiode warten. Auf zwei Wegen kann es jederzeit zur MAV-Bildung kommen:

- a) Zum einen ist die Dienststellenleitung auch zwischen den turnusgemäßen Wahlen in der Pflicht: Sie muss entweder „unverzüglich“, wie es in Paragraph 7 des MVG heißt, eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstands einberufen. Dieser organisiert dann die MAV-Wahl. Wird keine MAV gewählt, muss die Dienststellenleitung „dran-bleiben“: Sie ist vom Gesetz aufgefordert, jährlich neu eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um die Bildung einer MAV zu ermöglichen. „Jährlich neu“ bedeutet spätestens 12 Monate nach der letzten Versammlung.
- b) Wenn mindestens drei Beschäftigte einen entsprechenden Antrag stellen, muss gleichfalls eine Versammlung einberufen werden.

In diesem Punkt geht das MVG über das Betriebsverfassungsrecht hinaus: Betriebsräte werden allein auf Initiative der Mitarbeiterschaft gebildet, eine „Starthilfe“ der Betriebsleitung ist nicht vorgesehen.

Für den Erfolg eines nächsten Versuchs der MAV-Bildung ist es natürlich hilfreich, mindestens die erforderliche Anzahl der Kandidierenden zu haben. Die Frage danach, wer zu kandidieren bereit ist, kann jeder stellen, sowohl die Dienststellenleitung als auch die Beschäftigten, die nun endlich eine MAV haben wollen.

Wer kann helfen bei der außerplanmäßigen MAV-Wahl?

Das ist in den meisten rheinischen Kirchenkreisen die Regio-MAV und eine Etage höher angesiedelt der Gesamtausschuss. Letzterer zeigt auf seiner Homepage seine eigenen Kontaktdaten und die der Regio-MAV: <http://www.mav-gesa-ekir.de>

Das Mitglied in einer Gewerkschaft oder beim VKM/Verband kirchlicher MitarbeiterInnen kann sich dort Rat holen. Der VKM hatte 2014 eine Wahlhilfe veröffentlicht, die auch eine Grundlage für eventuelle Nach- oder Neuwahlen während der laufenden Amtszeit ist: <http://www.vkm-rwl.de>

Ich bleibe meinem Aufruf zur Kandidatur treu: **Nicht ohne (m)eine MAV!**

Hannelore Morgenstern-Przygoda, Köln

Nicht ohne (m)eine MAV !

Aufruf zur Kandidatur für die MAV-Wahl

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten gesetzliche Rechte in den Arbeitsbeziehungen; die Mindestbedingungen sind in wenigstens 70 Gesetzen geregelt (wie Kündigungs- und Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Berufsbildung, Schwerbehindertengesetz, Sozialgesetze). Wer sich in allen Gesetzen auskennt, braucht seine MAV/ Mitarbeitervertretung seltener.

Die MAV ist das Vertretungsorgan der Belegschaft einer Dienststelle/Einrichtung.

Wer keine MAV hat, hat keinerlei kollektive Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte und kein Sprachrohr gegenüber der Leitung.

Er/sie kann sich selbst vertreten und dabei die gesetzliche Unterrichts- und Erörterungspflicht (bei Unfall- und Gesundheitsgefahren, Umstrukturierung, neuer Technik, Wirtschaftsfragen), die soziale und personelle Arbeitsgestaltung und –organisation sowie seine wirtschaftliche Förderung selbst von der Leitung einfordern. Im Streitfall können sich natürlich alle Beschäftigten versuchen, sich selbst gegenüber der Leitung zu behaupten. Falls Interesse an der Kontaktpflege zu KollegInnen anderen Dienststellen besteht, kann er/sie sich diese in seiner Freizeit vornehmen. Das soeben Skizzierte sind eigentlich Basis-Aufgaben der MAV. In den Aufsichtsrat wird er/sie allein jedoch niemals kommen.

Unsere Kirchen(leitungen) haben sich für die innerbetriebliche Mitbestimmung entschieden und entsprechende Gesetze erlassen (MVG/Mitarbeitervertretungsgesetz der jeweiligen Landeskirche). Und weil das so ist, sollten Dienstnehmer- und Dienstgeberschaft sich auch daran halten. Im Januar erst riefen die evangelische und die römisch-katholische Kirche gemeinsam zur Teilnahme an den Betriebsratswahlen auf. Hinter dem, was für die Mitbestimmung in Wirtschaftsbetrieben gilt, können Kirche und Diakonie doch nicht zurückbleiben.

Oder besser gesagt: Eine kirchliche Einrichtung ist prädestiniert für betriebliche Mitbestimmung. Mitbestimmung wird definiert als institutionelle Beteiligung der Mitglieder an der Leitung einer Organisation; allgemein soll die Mitbestimmung das Verhältnis von Institution und Beschäftigten regeln. Schon die Definition des Lexikons legt uns die Mitbestimmungspraxis nahe.

Erst recht, wenn wir uns einer christlichen Argumentation nähern:

„Da jeder Mensch, gerade auch als arbeitender, nach christlichem Verständnis Gottes Ebenbild ist, kommt es der freien und verantwortlichen Person zu, sich aktiv an der Unternehmensgestaltung zu beteiligen. Weil wir Menschen in einer Solidaritätsgemeinschaft leben, hat jeder das Recht der Mitbestimmung.“

...Gehen hingegen die Glaubenden auf einander zu, wird das Brot miteinander geteilt und nicht egoistisch gefressen und der andere dadurch verachtet, dann wird Gott in diesem Miteinander gegenwärtig und selbst ein Ungläubiger wird bekennen: Tatsächlich, Gott ist mitten unter euch (1 Kor 14, 25)...

Kirche ist also eine Verhältnisbestimmung von Mensch zu Mensch. Über das „Glaubenskapital“ verfügt nicht der Einzelne oder eine Gruppe Auserwählter, sondern alle bestimmen mit, wie das Glaubensleben zu gestalten ist.

Damit ist nicht eine Individualethik gemeint: ‚seid gut zueinander!, sondern die Kirchenstruktur, in der jeder die gleiche Bedeutung in unterschiedlicher Funktion hat. Pfarrerschaft und Leitungsgremien (zeitlich begrenzt und bevollmächtigt) sind Verwaltungsdienste, die zum Aufbau der Gemeinde dienen, ohne jede strukturelle Über- oder Unterordnung. Nicht die Unterordnung unter eine Autorität ist gemeindebildend, sondern die gegenseitige Anerkennung der je eigenen Begabungen und Charismen.

..Sie alle haben in der Gemeinde das gleiche Mitspracherecht wie -Pflicht.‘

Der hier zitierte Prof. Hasenhüttli geht von einer *herrschaftsfreien Grundstruktur der Kirche* aus; noch besser gefällt mir die Formulierung von Nutzinger & Beyerli: Kirche hat eine *Struktur auf Gegenseitigkeit*.

Dieses Kirchenverständnis kommt aus der KirchenVolksBewegung „Wir sind Kirche“; es wurde nicht speziell für die Wahl eines neuen Erzbischofs formuliert. Wenn Mitbestimmung ein entscheidender Wesenszug der christlichen Kirche(n) ist, gilt er auch für die Arbeitsbeziehungen in der Kirche und Diakonie. **Also lasst uns das Mitarbeitervertretungsgesetz in die Tat umsetzen und mit Leben füllen!**

Gesucht werden Kandidierende für die anstehende MAV-Wahl. „Ja, aber...“, höre ich raunen.

Problem Ansehen: Als MAV-Mitglied verdient man sich keine Lorbeeren und Preise. Stimmt, das ist auch nicht der Sinn dieser Aufgabe. Öffentlich hören wir nur selten von der Interessensvertretung und dann schlimmstenfalls, wenn Opel/Bochum geschlossen wird, wenn bei Ford/Köln oder Karstadt um Beschäftigungs- oder Standortsicherung bei gleichzeitiger Tarifabweichung verhandelt wird – solche Regelungen gab und gibt es auch in diakonischen Einrichtungen - oder wenn durchgeknallte Betriebsratsmitglieder sich auf Firmenkosten mit Brasilianerinnen vergnügen. Also um der Ehre willen macht man es nicht, sondern aus Solidarität mit den KollegInnen und weil die MAV die bessere Perspektive ist als der Alleinvertretungswahnsinn wie eingangs beschrieben.

Problem Freistellung: Die kleinen Dienststellen tun sich schwer mit der Freistellung. Aber die MAV-Arbeit ist reguläre Arbeitszeit. Von einem klar umrissenen Teil der ursprünglich dienstlichen Arbeit muss das MAV-Mitglied befreit werden; es muss dies auch einfordern oder seine Überlastung anzeigen. In einem früheren MVG war die Rede vom *Ersatz* der Personalkosten für die MAV-Arbeit; der Gedanke ist weiterhin richtig. Die Dienststelle kommt dafür auf und sorgt so für uneingeschränkte dienstliche und Mitbestimmungsarbeit. Die Vorgänger-MAV oder Leute aus der Regio-MAV und dem Gesamtausschuss helfen, den Zeitbedarf frühzeitig zu beziffern, damit er Dienststellenleitung sofort mitgeteilt werden kann.

Problem Kosten: Neben dem Ersatz für Personalkosten fallen sie für Fortbildung, Ausstattung und Vernetzung der MAV untereinander an. Laut MVG trägt sie die Dienststellenleitung – eine Art von Personalnebenkosten; so ist das, wenn man Menschen und nicht Maschinen eingesetzt.

Problem der kleinen Dienststellen: Solange die kreiskirchlichen Strukturen noch nicht zu größeren Einheiten führen, trifft man noch auf Dienststellen, die zu klein für eine MAV-Bildung sind. Für diesen Problemfall sieht das Gesetz die Wahlgemeinschaft von benachbarten Dienststellen vor; denn alle Beschäftigten sollen nach dem Geist des MVG eine MAV haben.

Problem Sachkunde: Da sind wir eine große Gemeinschaft; denn weder die Pfarrersleute, die wenigsten Presbyteriumsmitglieder noch die erstmals gewählte MAV haben das Führen einer Dienststelle gelernt. Gesetzliche Mitbestimmung kam in ihrem persönlichen Lebenslauf schon eher vor, in der Schülersvertretung, der Elternvertretung in Schule oder Kindergarten... Wer gewählt ist, hat den Anspruch und die Pflicht, sich schulen zu lassen – während der Arbeitszeit auf Kosten der Dienststelle.

Problem Erfolg: Das beantworte ich mal ganz persönlich. Ich habe enorm viel gelernt und mich dadurch weiterentwickelt. Wir haben KollegInnen beraten und beigegeben, sie auch mal zur „Ordnung gerufen“. Wir haben exotische Leitungsideen verhindert und Umstrukturierungen kritisch begleitet. Wir haben an der Gestaltung unserer Kirche mitgearbeitet; wir haben kein Arbeitsparadies geschaffen; aber wegen uns ist niemand ausgetreten.

Hannelore Morgenstern-Przygoda
Köln

i Einzelzitate aus einem Vortrag von Prof. DDr. Gotthold Hasenhüttl,
Menschenrechte und Mitbestimmung in der Kirche; http://www.wir-sind-kirche.de/files/1464_GR%20Koeck%20Hasenhuettl.pdf

ii H.G. Nutzinger/H. Beyer, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft.
Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen – Eine empirische Untersuchung.
Bochum: SWI-Verlag, 1991