



**Beteiligung
und Mitsprache**
in den **Aufsichtsgremien**
bei Kirche & Diakonie

Mitbestimmung auf allen Ebenen

Immer mehr Einrichtungen der Diakonie, aber auch Dienststellen der Kirche, haben sich im Laufe der Zeit zu großen, betriebswirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen entwickelt. Dem entsprechend ist auch die Anzahl der Aufsichtsgremien gewachsen, die dann gerne mit Vertretern unserer Kirche und Honoratioren aus der freien Wirtschaft besetzt werden. Aber eine Vertretung der Mitarbeitenden sucht man dort vergeblich,- **das muss sich ändern...**

...denn Kirche & Diakonie haben durch ihren christlichen Auftrag eine gesellschaftliche Vorbildfunktion - **auch im Umgang mit ihren Mitarbeitenden**. Dazu reicht es nicht aus, Teilhabe zu predigen und Profitgier zu geißeln. Solange den „guten Worten“ keine guten Taten im „eigenen Haus“ folgen, sind das alles leere Phrasen. Das haben die Mitarbeitenden nicht verdient.

...wer Loyalität zu evangelischen Werten einfordert, darf Arbeitnehmerrechte nicht einschränken. Schon deshalb muss die Beteiligung und Mitsprache der Mitarbeitenden in den Aufsichtsgremien bei Kirche & Diakonie selbstverständlich sein.



...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Die Mitarbeitenden müssen in den Aufsichtsgremien vertreten sein,- auch bei Kirche & Diakonie. Sie haben es verdient, an wichtigen betrieblichen Entscheidungen beteiligt zu werden.

Deshalb fordert der Gesamtausschuss

- ...die Erweiterung der Beteiligungspräsenz**
 - in Aufsichtsgremien i.S.d. Unternehmensmitbestimmung
 - ...in der Landes- und Kreissynode
 - ...in den Synodalen Struktur- und Finanzausschüssen
 - ...bei gesamtkirchlichen Projekten
- ...die Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmung**
 - ...Übernahme des DrittelbG. auch für die EKIR und DWR
 - ...Anpassen des §23a,2 an die Bestimmungen des BetrVG

**Es gibt zwei bewährte Gesetze
zur Unternehmensmitbestimmung die eine Beteiligung
und die Mitsprache in den Aufsichtsgremien regeln**

Das „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ (MitbestG) vom 4. Mai 1976 und das „Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat“ (DrittelbG) vom 18. Mai 2004. Beide Gesetze regeln die Mitwirkung von Beschäftigten in Aufsichtsräten.

Während das „**MitbestG**“ für Unternehmen als Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien, GmbHs oder Genossenschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten anzuwenden ist, wurde das „**DrittelbG**“ beschlossen, um Beschäftigte in kleineren mittelständischen Unternehmen **mit mehr als 500 Mitarbeitenden**, an der Mitwirkung im Aufsichtsrat teilhaben zu lassen.

***Kirchliche und diakonische Unternehmen
sind von der Anwendung dieser Gesetze ausgenommen,
da die Kirchen ihr „eigenes“ Arbeitsrecht setzten können.***

Doch obwohl die gemeinsame Verantwortung der Mitarbeitenden und Dienststellenleitungen für den Dienst der Kirche und Diakonie immer wieder betont wird, ist eine **Unternehmensmitbestimmung für Kirche & Diakonie** nicht einmal in Ansätzen Gegenstand der kirchlichen Gesetzgebung.

So wird den Mitarbeitenden ein wesentlicher Teil der betrieblichen Mitbestimmung vorenthalten. Diese Benachteiligung ist abzustellen,- zumal Einrichtungen mit mehr als 500 Beschäftigten, insbesondere bei der Diakonie, schon lange keine Seltenheit mehr sind.

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen
finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



***Der Gesamtausschuss fordert,
dass für die EKIR ein Gesetz im Sinne der
Unternehmensmitbestimmung auf den Weg gebracht wird
und in absehbarer Zeit zur Anwendung kommt.***

...weil diakonische und kirchliche Unternehmen genauso betriebswirtschaftlich ausgerichtet und geführt werden, wie die gleichen Einrichtungen in öffentlicher oder privater Trägerschaft, die diese Gesetze anzuwenden haben;

...weil es bei Kirche und Diakonie möglich ist, dass die Beschäftigten durch Verichtsregelungen zur Sanierung „ihrer“ Einrichtungen beizutragen haben, ihnen die Unternehmensmitbestimmung aber verwehrt bleibt;

...weil auch die Beschäftigten von Kirche und Diakonie jeden Tag durch ihre Arbeit Verantwortung für den Fortbestand und die Weiterentwicklung ihrer Unternehmen übernehmen;

...weil sie einen ebenso professionellen Beitrag zur Unternehmensentwicklung leisten, wie ihre Kolleginnen und Kollegen in öffentlichen oder privaten Einrichtungen;

***...weil die Mit-Arbeit bei Kirche & Diakonie nicht länger
zur Einschränkung von Arbeitnehmerrechten führen darf***

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen
finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



**Beteiligung
und Mitbestimmung
gibt es nicht zum Nulltarif**
... auch nicht bei Kirche & Diakonie

Wer hätte zb. vor Jahren bei der Einführung von EDV an Vorgaben zum Datenschutz gedacht,- In den Einrichtungen ist die MAV auch dabei zu beteiligen. Ebenso haben sich die Ausführungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt.

Allein die jetzt vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen kosten nicht nur viel Zeit, sondern setzen eine ganze Menge an Wissen voraus,- dass die MAV erst mal durch Fortbildung aneignen muss. (Die Beispiele sind nur zwei „neue“ Aufgaben,- es gibt mehr.)

Die Mitarbeitervertretungen sind dennoch bereit sich den Aufgaben zu stellen. Nicht nur weil es „Gesetz ist“, sondern um in ihren Dienststellen die betriebliche Mitbestimmung konstruktiv umzusetzen.

Selbstverständlich ist das nicht,- das verdient Respekt und jede nur mögliche Unterstützung.

Eine wirksame Unterstützung ist in der Verbesserung der Freistellung zu sehen. Zumal in den Dienststellen auf Leitungsebene die Unsitte zunimmt, selbst den gegenwärtigen Freistellungsanspruch aus „wirtschaftlichen“ Gründen in Frage stellen. Das muss sich ändern...

...wer Loyalität zu evangelischen Werten einfordert, darf die Ausübung von Mitbestimmungsrechten nicht einschränken,- auch nicht aus Kostengründen. Auch deshalb muss die Beteiligung und Mitsprache der Mitarbeitenden in den Aufsichtsgremien bei Kirche & Diakonie selbstverständlich sein.



...mehr zu den Aufgaben der MAV und weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Bei Kirche & Diakonie wird die innerbetriebliche Mitbestimmung der Mitarbeitenden von ihren Mitarbeitervertretungen ausgeübt. Während der Arbeitszeit,- denn die gesetzliche Aufgabenstellung erfordert von den MAV-Mitgliedern neben dem notwendigen Wissen, einem hohen Maß an Engagement, auch viel Zeit.

Die Freistellungsregelungen für die Mitarbeitervertretungen bei Kirche & Diakonie sind unzureichend

Um zu gewährleisten, dass die MAV ihre Aufgaben während der Arbeitszeit erledigen kann, gibt es Regelungen zur Freistellung. Die sind aber bei Kirche & Diakonie seit „ewigen“ Zeiten unzureichend und wurden noch nie an den Aufgabenzuwachs angepasst.

So wird zum Beispiel der MAV eine halbe Freistellung immer noch erst ab 150 Mitarbeitenden zugestanden. Für den Betriebsrat besteht diese Regelung bereits ab 100 Beschäftigten. Dabei unterscheidet sich der zeitliche Aufwand für die Vertretung der Mitarbeitenden bei Kirche & Diakonie nicht von dem eines Betriebsrates...

Die „allgemeinen Aufgaben“ der MAV

Dazu gehört neben anderem, die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden, sowie die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen.

Die MAV hat darüber zu wachen,

dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,- sie soll Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden entgegennehmen und auf deren Erledigung hinwirken. Die MAV soll Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und betrieblichen Umweltschutzes fördern und für die Ordnung in der Dienststelle eintreten.

Der gesetzliche Auftrag zur Mitbestimmung

umfasst den gesamten Bereich der personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, die in den Dienststellen und Einrichtungen von Kirche & Diakonie anfallen.

Einstellung, Eingruppierung, Arbeitszeit, Dienstplan, Arbeitsmethoden, Arbeitsplatzgestaltung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, sind nur eine sehr verkürzte Wiedergabe der Zuständigkeit,- das geht bis hin zur Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen.

...und diese Aufgaben werden durch Tarifänderungen, Gesetze, Verordnungen und die Rechtssprechung, laufend erweitert.

Einige wenige Beispiele dazu sind: Datenschutz und IT-Sicherheit, Arbeitssicherheit, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsmanagement, Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Der Gesamtausschuss fordert, dass die Freistellungsregeln in § 20 MVG an die zeitlichen Erfordernisse zur Erfüllung der MAV-Aufgaben angepasst werden,- zumindest aber den Vorgaben von § 38 BetrVG entsprechen.

Dabei sollen besonders die MAV von „kleineren“ Dienststellen, wie sie oft in unseren Gemeinden und Kirchenkreisen anzutreffen sind, berücksichtigt werden. Mit einer „viertel“ oder „drittel“ Freistellung, können auch die MAVen entlastet werden, die bisher keinen Anspruch auf Freistellung haben , - die Aufgaben aber ebenfalls erfüllen müssen.

Die Erfüllung der MAV- Aufgaben Ist nur mit ausreichender Freistellung zu schaffen und sicher zu stellen. Deshalb:

- eine 25%ige Freistellung * bei 15 - 51 Mitarbeitenden
- eine 33%ige Freistellung bei 51 - 100 Mitarbeitenden
- eine 50%ige Freistellung bei 101 - 150 Mitarbeitenden
- eine 75%ige Freistellung bei 151 - 200 Mitarbeitenden
- zwei 50%ige Freistellungen * bei 201 - 300 Mitarbeitenden
- drei 50%ige Freistellungen bei 301 - 500 Mitarbeitenden
- vier 50%ige Freistellungen bei 501 - 900 Mitarbeitenden

- bei mehr als 900 Mitarbeitenden je angefangene 300 eine 50%ige Freistellung *

• von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



**Mitbestimmung
ohne Einschränkungen
durch kirchliche Sonderrechte**

Im Zuge von „Strukturanpassungen“ werden Dienststellen und Einrichtungen durch Fusionen, Zusammenschlüsse, Verlagerungen, zumeist verbunden mit einem neuen Management „zukunftsfähig“ gemacht. Als Begründung dient beinahe schon selbstverständlich, der Hinweis auf veraltete Strukturen und die Notwendigkeit zur Anpassung an „neue“ Gegebenheiten.

Für die Regelungen zur Mitbestimmung bei Kirche & Diakonie, trifft die Notwendigkeit zur Anpassung ebenfalls zu - und das schon seit vielen Jahren.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz, bleibt wie schon vor Jahrzehnten weit hinter den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zurück und hat selbst nach etlichen Novellierungen seinen Dienstgeber Freundlichen Charakter erhalten.

Denn anders als die Strukturanpassung, scheint die Mitbestimmung nur einen nachrangigen Stellenwert zu haben. Eigentlich ist das erstaunlich, tritt doch Kirche & Diakonie öffentlich immer gerne für Partizipation und Gerechtigkeit ein.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz, erfüllt diesen Anspruch jedenfalls nicht.

Der MAV Gesamtausschuss ist der Ansicht, dass die Mitarbeitenden von Kirche & Diakonie ein Anrecht auf ein Mitbestimmungsrecht haben, dass zumindest den Regelungen des BetrVG entspricht



...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Mitbestimmung sollte vor allem bei Kirche & Diakonie kein Problem sein,- verpflichtet doch das MVG, Mitarbeitende und Dienststellenleitung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Aber die Realität vor Ort ist leider nur zu oft eine ganz andere.

Die Klageliste der Mitarbeitervertretungen ist lang,- aber niemals neu. In jeder Wahlperiode haben sich MAVen aufs Neue zu ärgern: Über fehlende bis mangelnde Information, die „vergessene“ oder bewusst unterlassene Beteiligung,- bis hin zur totalen Ignoranz der Mitbestimmungsrechte. Einzelfälle?- mag sein.

Es ist jedoch **auffällig und seit Jahren zunehmend**, dass Mitglieder der MAV über Behinderungen bei der Ausübung ihres Amtes klagen, resignieren und aufgeben,- auch Einzelfälle?- gewiss.

Aber es gibt eine Ursache, die diese „Einzelfälle“ verbindet: Ein Mitarbeitervertretungsgesetz, das weder die Rechtsstellung noch die Mitbestimmungsrechte der MAV ausreichend schützt und bei Verstoß gegen diese Rechte, keine wirksamen Sanktion gegen ignorante „Dienstherren“ bei Kirche & Diakonie vorsieht.

Das MVG ist ein Regelwerk, in dem beispielsweise nicht einmal die Informationspflichten der Dienststellenleitung zu Maßnahmen, die den Bestand der Dienststelle verändern, schon im Planungsstadium zwingend vorgeschrieben sind.

Frühzeitige Information und Beteiligung bereits bei der Planung, ist aber eine Voraussetzung zur Mitbestimmung und sollte gerade in Zeiten des Umbruchs verpflichtend sein.

Einem Umbruch, von dem aktuell die Mitarbeitenden in den Gemeinden der EKiR betroffen sind. Durch die Konzentration der Aufgabenbereiche und Verlagerung von Dienststellen, wurden bislang arbeitsfähige MAVen zu „alleingelassene“ Mini-Vertretungen, die mit der Erfüllung ihrer Aufgaben überfordert sind.

Zudem nimmt in den Dienststellen auf Leitungsebene die Unsitte zu, selbst unmissverständliche Mitbestimmungsrechte aus „wirtschaftlichen“ Gründen in Frage stellen. **Das muss sich ändern...**

...denn Kirche & Diakonie haben durch ihren christlichen Auftrag eine gesellschaftliche Vorbildfunktion - **auch im Umgang mit der Mitbestimmung**. Historisch fragwürdige Begriffe wie „Dienstgemeinschaft“ und die Anwendung Kirchlicher Sonderrechte im Arbeitsrecht, sind dabei aber wenig glücklich.

...wer Loyalität zu evangelischen Werten einfordert, darf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht weiter dazu missbrauchen um die Mitbestimmungsrechte einzuschränken. Schon deshalb muss die Beteiligung und Mitsprache der Mitarbeitenden in den Aufsichtsgremien bei Kirche & Diakonie selbstverständlich sein.

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de



Der Gesamtausschuss hat vor einem Jahr zur Landessynode gefordert, dass die Regelungen des MVG in der EKiR, noch vor den MAV-Neuwahlen 2018 an die Anforderungen einer wirksamen Mitbestimmung angepasst werden.

Vorbereitend dazu sollte die Landeskirche eine Arbeitsgruppe einsetzen. Das ist nicht erfolgt,- die Hoffnung der MAVen im Rheinland auf „etwas mehr“ Mitbestimmung wurde einmal mehr enttäuscht.

...denn es ist im Interesse der Mitarbeitenden der EKiR und ihrer Diakonie nicht länger hinzunehmen, dass die seit Jahren auch vom Gesamtausschuss geforderten Änderungen, auf Ebene der EKD zwar wohlwollend aufgenommen und mit MAV-Vertretungen beraten werden,- aber letztendlich dann doch keine Umsetzung ins MVG-EKD erfolgt. Zuletzt so geschehen 2013, bei der „Neufassung“ des MVG-EKD, dass dann 2015 per Beschluss der Landessynode, für die EKiR übernommen wurde.

Von wenigen Änderungen abgesehen, konnten selbst Insider keine nennenswerten Verbesserungen zum „alten“ finden. Stattdessen waren mit den §§ 23a und 34,2 für kleinere MAVen wichtige Beteiligungsrechte eingeschränkt worden. Davon betroffen sind aktuell die MAVen der verfassten Kirche, die sich mit den Folgen des Sparhaushaltes der EKiR auseinandersetzen müssen.

...mehr zum Thema und noch viele andere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.mav-gesa-ekir.de
