

Mitarbeitervertretung - notwendiger denn je?

Aktuelle Herausforderungen für MAVen in Kirche und Diakonie



kda Bayern

**MAV-Fachtagung zum Thema Mitbestimmung
Nürnberg, 27. November 2006**

Themen:

- 1. Mitbestimmung aus Arbeitgebersicht**
- 2. Paradox: Was wäre, wenn es bei uns keine MAV gäbe?**
- 3. Mitbestimmung: Nicht nur notwendig, sondern selbstverständlich!**
- 4. Mitbestimmung in der Praxis: Einige Schlaglichter**
- 5. Aktuelle Herausforderungen für MAVen**
- 6. Mitbestimmung – Ja bitte!**

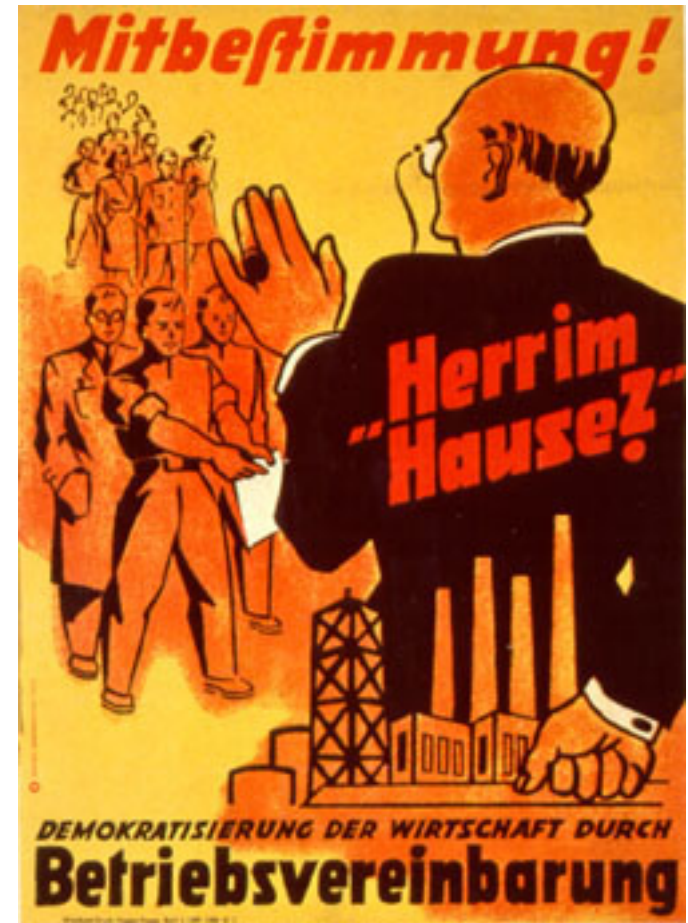
Aktuell: Biedenkopf-Kommission geplatzt

Hundt düpiert Kommission

Keinen gemeinsamen Bericht vorgelegt

Die jüngste Zusammenkunft der Biedenkopf-Kommission war zugleich die letzte. Ohne eine eindeutige Absage an die paritätische Mitbestimmung werde es keinen gemeinschaftlichen Abschlussbericht geben, verkündete Arbeitgeberchef Dieter Hundt und düpierte die Runde....

ver.di publik, November 2006, S. 11



Plakat von 1947

Die Antwort auf die Frage hängt ganz davon ab, wer sie beantwortet!

**Insbesondere von der
Stellung im Betrieb...**

Wie sehen Arbeitgeber die Mitbestimmung?

- **zu teuer**
- **zu zeitaufwändig**
- **schafft zu viel Unruhe**
- **ist zu unflexibel**
- **ist überholt und nicht mehr zeitgemäß**
- **überflüssig**
- **„notwendiges Übel“.**

„Aufgeschlossene“ Arbeitgebersicht

„Aufgeschlossene“ Arbeitgeber unterstützen die Mitbestimmung

- **weil sich so Konflikte leichter lösen lassen**
- **weil Mitbestimmung den „Betriebsfrieden“ sichert.**

bei kirchlichen Arbeitgebern eher die Ausnahme...

„Problematische“ Arbeitgebersicht

Kriminell wird es dann, wenn Betriebsräten die Mitbestimmung „abgekauft“ wird...

... Oder es gar zu Formen der Bestechung kommt.

Jüngstes Beispiel: Klaus Volkert, ehem. GBR-Vorsitzender bei VW.

Was wäre, wenn es keine MAV gäbe?

- **Die Beschäftigten hätten weniger Informationen.**
- **Die Beschäftigten hätten weniger Unterstützung.**
- **Die Beschäftigten wären den Vorgesetzten „ausgeliefert“.**
- **Es gäbe mehr Willkür, das „Herr-im-Hause-Verständnis“ würde vorherrschen.**
- **Es gäbe mehr „Einzelfallentscheidungen“.**
Beispiel: Leistungsbezogene Vergütung.
- **Eingruppierungen erfolgten nach „Gutdünken“.**

Was wäre, wenn es keine MAV gäbe?

- **Die Leitung im Betrieb erfolgte nach dem „Familienprinzip“.**
- **Es gäbe mehr Befristungen...**
- **... mehr Leiharbeit; mehr Heuern und Feuern...**
- **... mehr Honorarverträge...**
- **... mehr geringfügige Beschäftigung...**
- **... mehr Verstöße gegen Gesetze und arbeitsrechtliche Regelungen...**
- **und, und, und...**

Was wäre, wenn es keine MAV gäbe?

?

**Wenn Sie sicher sind,
das alles wäre bei
Ihnen nicht der Fall,
dann könnte man sich
die MAV tatsächlich
sparen.**

?

!

**Das ist aber
keinesfalls
anzunehmen.**

!

Mitbestimmung: Selbstverständlich!

Und dann
sollten wir
eher zu
folgender
Lösung
greifen...



Mitbestimmung: Selbstverständlich!

Warum ist Mitbestimmung nicht nur notwendig, sondern selbstverständlich?

- **Mitbestimmung ist ein Menschenrecht, ein Grundrecht. Der Gegensatz wäre „Fremdbestimmung“.**
- **Mitbestimmung ist ein sozialetisch begründetes Recht (Barmen IV).** ① ②
- **Als Beschäftigte in Kirche und Diakonie sind wir quasi beruflich zur Solidarität verpflichtet („Dienstgemeinschaft“).**

Mitbestimmung: Selbstverständlich!

Warum ist Mitbestimmung im Betrieb aktuell ganz besonders notwendig?

Weil die gesellschaftliche und soziale Entwicklung in Deutschland eine Richtung einnimmt, die in der Konsequenz zur Entmündigung und zur Entrechtlichung von ArbeitnehmerInnen führt.

Mitbestimmung: Selbstverständlich!

Einige Stichworte hierzu:

- **Weg vom Normalarbeitsverhältnis hin zu sog. „prekärer Beschäftigung“.** ③
- **„Verbetrieblichung des Arbeitsrechts“.**
- **Zunehmende Flexibilisierung, Entbürokratisierung und Deregulierung.**
- **Zunehmende Arbeitslosigkeit, zunehmende Verunsicherung, zunehmende Abstiegsängste.**
⇒⇒ **zunehmender Rechtsradikalismus?** ④

Einige Vorgaben für die Praxis der Mitbestimmung: (Ziele, Wege, Mittel, Bedingungen)

- **Ziel muss sein: Vertretung der Interessen der Beschäftigten; kein „Gesamtinteresse“! Wir müssen parteiisch sein und wir müssen Partei ergreifen!**
- **Zwei unterschiedliche Wege:**
 - ❖ **Co-Management oder**
 - ❖ **Gegenmacht.**
- ⇒ **Große Gefahr beim Co-Management:
MAVen als „Ersatzgewerkschaften“.**

Einige Vorgaben für die Praxis der Mitbestimmung: (Ziele, Wege, Mittel, Bedingungen) (2)

- **MVG stellt den MAVen die erforderlichen Mittel und Bedingungen zur Verfügung:**
 - ❖ **weitreichender Kündigungsschutz**
 - ❖ **weitreichende Mitbestimmungsrechte (gilt zumindest für organisatorische und soziale Fragen)**
 - ❖ **weitreichende Mitbestimmung bei ord. Kündigungen (weitergehend als im BetrVG!)**
 - ❖ **weitreichende Initiativrechte: daher Gestaltungsmöglichkeiten.**

Mitbestimmung in der Praxis

Mit einem Satz:

Unser Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) wartet nur darauf, mit Leben erfüllt zu werden...

... Und es ist darauf angewiesen, mit Leben erfüllt zu werden, sonst bleibt es Papier... ⑦

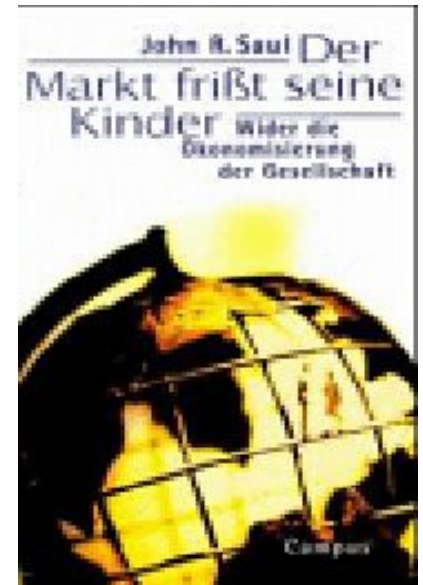


Aktuelle Herausforderungen für MAVen

Die Herausforderungen sind zum Teil schon deutlich geworden. Kompakt:

Zentrale Aufgabe kirchlicher MAVen ist das Coachen (Begleiten) eines Prozesses, den man nennen kann:

**... Ökonomisierung
des Sozialen.**



Aktuelle Herausforderungen für MAVen

Stichworte zur „Ökonomisierung des Sozialen“:

- **Weniger Finanzen im Sozialbereich; dies war eine politische Entscheidung!**
- **Weniger Steuern, auch weniger Kirchensteuern.**
- **Preissenkung durch mehr Wettbewerb**
 - **bei Arbeitgebern**
 - **bei Arbeitnehmern.**
- **Mehr Privatisierung**



Aktuelle Herausforderungen für MAVen

Was sind die Folgen in den Betrieben?

- **Arbeitsplatzabbau (betriebsbedingte Kündigungen)**
- **Arbeitszeitverlängerung**
- **Lohnkürzungen; Einführung von Niedriglöhnen**
- **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen...**

Folgen für den Sozialstaat:

- **Zunahme der Arbeitslosigkeit**
- **Ausbluten der Sozialversicherungssysteme**
- **Zunahme von Armut...**

Aktuelle Herausforderungen für MAVen

**Waren das genug Herausforderungen,
um (wieder) in die MAV-Arbeit
einzusteigen?**



Mitbestimmung – Ja bitte!

Was spricht für Mitbestimmung und MAV-Arbeit?

- **Mitbestimmung macht Spaß!**
- **Mitbestimmung bringt Erfolgserlebnisse!**
- **Sie sind einer der bestinformatierten Beschäftigten!**
- **Sie können mitreden!**
- **Sie blicken über den „Tellerrand“!**
- **Mitbestimmung bietet Gestaltungsmöglichkeiten!**
- **Sie begegnen ihrer/m Vorgesetzten auf gleicher Augenhöhe!**
- **Sie erleben ungeahnte Einblicke in fremde Welten!**
- **und, und, und...**

... Danke

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

