

# Noch nicht eingeführt und schon veraltet?

## Unternehmerische Mitbestimmung in der Diakonie

Haben die Mitarbeitenden der Diakonie eigentlich weniger Rechte in der Mitbestimmung als ihre Kolleginnen und Kollegen in den nicht-kirchlichen Betrieben? Die Kirche und die ihr zugeordnete Diakonie fallen bekanntlich nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz (Paragraph 118 Abs. 2 BetrVG). An seine Stelle hat die Kirche das Mitarbeitervertretungsrecht aufgestellt. Nutzt die Kirche diese Möglichkeit der eigenen Regelung, um Mitarbeitenden Rechte vorzuenthalten? So lautet zumindest der ständige Vorwurf von ver.di.

Ein Blick in die betriebliche Mitbestimmung entkräftet diesen Vorwurf schnell: Die Kündigung im kirchlichen Bereich bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Dagegen genügt im Betriebsverfassungsgesetz ein bloßes Anhörungsrecht. Hinzu kommt die Bildung und Finanzierung von Arbeitsgemeinschaften von Mitarbeitervertretungen über die einzelnen Träger/Holdings hinaus (zum Beispiel für Niedersachsen). Vergleichbares haben die anderen Wohlfahrtsverbände der Sozialwirtschaft oder gar die Gruppe der privaten Träger nicht.

Der Vorwurf von ver.di zielt deshalb insbesondere auf die unternehmerische Mitbestimmung, das heißt das Recht zur Entsendung von Mitarbeitenden in die Aufsichtsräte der Träger. Denn auch die gesetzlichen Regelungen der unternehmerischen Mitbestimmung finden bei der Kirche und der ihr zugeordneten Diakonie keine Anwendung.

Machen die Mitarbeitenden nun die „gleichen Rechte“ geltend, dann ist nicht viel gefordert. Denn für Körperschaften des öffentlichen Rechts sehen die staatlichen Gesetze keine Mitbestimmung vor und im privatrechtlichen Bereich sind die karitativen und erzieherischen Tätigkeiten und damit das Arbeitsfeld von Diakonie und Wohlfahrtspflege von der unternehmerischen

Mitbestimmung ausgenommen. Ausgenommen sind allerdings auch die Gewerkschaften, Parteien und künstlerischen Vereinigungen. Zudem findet die unternehmerische Mitbestimmung keine Anwendung auf Vereine und Stiftungen. Das sind immerhin die Hauptformen der privatrechtlichen Organisation der Diakonie.

Auch sonst ist es mit der unternehmerischen Mitbestimmung nicht gut bestellt. Im internationalen Vergleich steht Deutschland mit diesem Modell ziemlich allein da. Transnationale Konzernbildungen verdrängen die unternehmerische Mitbestimmung auch in der Wirklichkeit deutscher Konzerne immer stärker. Die ideologischen Hochzeiten der unternehmerischen Mitbestimmung der siebziger Jahre sind längst nüchternen Analysen der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Industriestandorts gewichen.

Man könnte nun bereits geneigt sein, das Kapitel unternehmerischer Mitbestimmung in der Diakonie zu schließen. Wer setzt schon auf ein Auslaufmodell? Unternehmerische Mitbestimmung hat die Funktion der Kontrolle von Unternehmensmacht, Kooperation von Kapital und Arbeit, Abbau von Fremdbestimmung und Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes, das heißt Mitbestimmung bei den Wirtschaftsbedingungen unter denen Unternehmen geleitet werden. Im besten Fall dient sie auch der nachhaltigen Unternehmensausrichtung an Stelle kurzfristiger Profitmaximierung („Schutzschicht vor Heuschrecken“). Von daher erklärt sich auch, warum karitative, erzieherische, politische, künstlerische, wissenschaftliche, koalitionspezifische und religiöse Träger ebenso wie Ideal-Vereine und Stiftungen generell von der unternehmerischen Mitbestimmung ausgenommen sind. Bei ihnen dominiert nicht ein Kapital- und Dividendeninteresse. Diese Träger sind ausgerichtet an einem ideellen und eben nicht ökonomischen Zweck.

Einzigster Anhaltspunkt für unternehmerische Mitbestimmung in der Diakonie kann deshalb nur das eigene Selbstverständnis der Diakonie sein. Der Dienst in der Diakonie ist tätige Nächstenliebe und hat Zeugnischarakter für die Kirche. Wenn Dienstgeber wie Dienstnehmer diesem Auftrag verpflichtet sind, dann müssen auch beide Seiten an der Ausrichtung dieses Auftrags beteiligt sein. Ebenso wie Dienstgeber die Dienstgemeinschaft ermöglichen müssen und nicht anordnen können, so kann auch der Auftrag nicht einseitig vom Dienstgeber interpretiert werden. Vielmehr unterstehen diesem Auftrag alle Dienste der Kirche in gemeinsamer Verantwortung. Gerade in der evangelischen Kirche – mit dem Priestertum aller Gläubigen – können und sollen die Mitarbeitenden an der Konkretisierung dieses Auftrags in diakonischen Einrichtungen auf der Ebene der Strategiefindung im Aufsichtsrat beteiligt sein.

Die Gewerkschaften fallen als legitimer Anspruchssteller nach unternehmerischer Mitbestimmung in der Diakonie allerdings gegenwärtig noch aus. Dazu müssten sie sich erst einmal als Teil der kirchlichen Dienstgemeinschaft verstehen. Das geht nicht ohne ein positives Verhältnis zur Kirchenmitgliedschaft. Doch müssen sich Kirche und Diakonie selbst fragen, warum sie nicht die Potenziale der Dienstgemeinschaft aktiv für eine unternehmerische Mitbestimmung der Mitarbeitenden zur Anwendung bringen. Die Dienstgemeinschaft würde dadurch gestärkt. Meine persönlichen Erfahrungen mit Mitarbeitenden in Aufsichtsräten sind positiv. Gerade in der Krise diakonischer Einrichtungen hat sich die Beteiligung der Mitarbeitenden im Aufsichtsrat als vorteilhaft für beide Seiten erwiesen. Die Vertrauensbasis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer war stärker, die Mitarbeitenden waren besser informiert und konnten die Notwendigkeit der unternehmerischen Entscheidungen besser nachvollziehen. Ich habe auch erlebt, wie die Mitarbei-

tenden in einem Aufsichtsrat über eine massive Fehlentwicklung im Unternehmen, die den Bestand des Unternehmens gefährdet hätte, rechtzeitig informiert hatten, so dass der gesamte Aufsichtsrat gegensteuern konnte.

Von den diakonischen Trägern des DWH haben zwei Drittel der Träger ein eigenes Aufsichtsorgan. In 17 Prozent der Aufsichtsorgane wirken Mitarbeitende im Aufsichtsrat mit; in der Hälfte der Fälle davon mit Sitz und Stimme. Die Erfahrungen werden überwiegend als positiv bewertet; weiterempfohlen wird die Beteiligung von Mitarbeitenden im Aufsichtsorgan dagegen eher nicht.

Das kommende Diakonische Werk in Niedersachsen e.V. (DWiN) setzt auf die positiven Erfahrungen: Im zukünftigen Aufsichtsrat des DWiN ist eine Beteiligung von zwei Vertretern der Mitarbeitenden der Diakonie in Niedersachsen mit Sitz und Stimme vorgesehen. Damit können die Mitarbeitenden mitwirken an der Verantwortung des DWiN für die weitere Entwicklung der Diakonie in Niedersachsen auf Landesebene.



**Dr. Jörg Antoine**

ist stellvertretender Direktor  
des Diakonischen Werks  
der Landeskirche Hannovers