



Unternehmensmitbestimmung

Dienstgemeinschaft

Werbende Empfehlung

Kirchliches Ehrenamt

Betriebliche Mitbestimmung

## Mitarbeiterbeteiligung in Aufsichtsorganen diakonischer Einrichtungen

Die Beteiligung von Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen diakonischer Einrichtungen ist bereits jetzt in unterschiedlichen Ausgestaltungen vorhanden; aufgrund der Rechtsformvielfalt jedoch nicht einheitlich und bisher auf freiwilliger Basis. Nach mehrjähriger Diskussion um eine ausgewogene einheitliche Regelung wurde im Oktober 2017 von der Konferenz für Diakonie und Entwicklung eine „**Verbandsempfehlung zu den Mitwirkungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen diakonischer Einrichtungen**“ beschlossen. Mit ihrem empfehlenden Charakter soll sie eine entsprechende Orientierung für die zukünftige Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie geben.

### Betriebliche Mitbestimmung / Unternehmensmitbestimmung

Mitbestimmung bei betrieblichen Belangen, und insbesondere hinsichtlich des Miteinanders in den Einrichtungen, wird durch entsprechende **betriebliche Mitbestimmungsgesetze** geregelt. Im weltlichen Bereich durch das Betriebsverfassungsgesetz, im staatlichen Bereich gibt es entsprechende Personalvertretungsgesetze und im kirchlichen Bereich wird die betriebliche Mitbestimmung durch evangelische Mitarbeitervertretungsgesetze, insb. das der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD), bzw. die katholischen Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) gewährleistet.

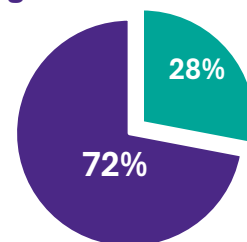
**Unternehmensmitbestimmung** regelt hingegen die Beteiligung von Mitarbeitenden an unternehmerischen Entscheidungen, insbesondere in Form der Mitwirkung in Aufsichtsgremien. Nun sind diakonische Unternehmen nicht auf Gewinnmaximierung ausgerichtet, sondern erfüllen im gemeinnützigen Rahmen einen Auftrag der Kirche. Auch arbeiten Dienstnehmer und Dienstgeber im kirchlich-diakonischen Bereich innerhalb einer Dienstgemeinschaft zusammen. Es fehlt somit der im weltlichen Bereich vorhandene Gegensatz

von „Kapital“ und „Arbeit“ und damit eigentlich einer der wesentlichen Gründe für die Unternehmensmitbestimmung in der Wirtschaft. Dies anerkennend wurde keine zwingende Regelung erlassen, sondern eine **werbende Empfehlung**, welche jedoch mit dem erklärten Willen formuliert wurde, die (teils bereits vorhandene) unternehmerische Mitbestimmung in der Diakonie zu stärken und damit den Erfahrungsschatz der Mitarbeitenden (weiter) einzubeziehen.

### Verfahren

Eine Regelung war zudem erforderlich, da der Rat der EKD das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) im Jahr 2013 dazu aufgerufen hatte, Empfehlungen für eine Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie zu unterbreiten. Eine ursprünglich beabsichtigte Regelung über die Mitwirkungsmöglichkeiten von Mitarbeitervertretungen in der Novelle des MVG-EKD war dementsprechend nicht aufgenommen worden. In einer eigens für das Thema eingesetzten Arbeitsgruppe konnte, auch anhand einer bei den VdDD-Mitgliedern durchgeführten Umfrage (aktuell beteiligen bereits 28 % der befragten Unternehmen Mitarbeitende in Aufsichtsorganen), **zu einem großen Teil Einigkeit** über die Inhalte einer Regelung erzielt werden. Der Ausschuss Diakonie legte sodann einen überarbeiteten Entwurf einer Verbandsempfehlung vor, den die Konferenz Diakonie und Entwicklung für die Mitglieder des Bundesverbandes (Fach- und Landesverbände) beschlossen hat.

### Beteiligung von Mitarbeitenden (Stand 2023)\*



- MAV-Mitglieder im Aufsichtsgremium
- Keine MAV-Mitglieder im Aufsichtsgremium

\*Quelle: VdDD-Herbstumfrage 2023, n. 47

Die Verbandsempfehlung Unternehmensmitbestimmung ist im Jahr 2018 in die Überarbeitung des **Diakonischen Corporate Governance Kodex (DGK)** eingeflossen.

## Keine direkte Wirkung

Verbandsempfehlungen des EWDE sind – für diakonische Unternehmen – nicht unmittelbar verpflichtend. Sie können aber von den Fach- und Landesverbänden übernommen und **ihrerseits als Empfehlungen** an die eigenen Mitglieder adressiert werden oder sie erlangen Geltung durch **Übernahme in entsprechende landeskirchliche bzw. satzungsmäßige Regelungen**. Insofern kommt es auf die **Umsetzung durch die Fachverbände bzw. Landeskirchen/Diakonischen Werke** an und insbesondere darauf, ob sie der Form der werbenden Empfehlung folgen und damit den Einrichtungen eine entsprechende Orientierung für entsprechende Regelungen vor Ort geben wollen.

## Inhalte der Verbandsempfehlung

Inhaltlich enthält die Verbandsempfehlung Vorgaben zur Beteiligung von Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen diakonischer Einrichtungen ab einer Größe von **500 Beschäftigten**, zu denen die jeweiligen **Mitarbeitervertretungen** (MAV bzw. G-MAV) **eigene Vertreter** entsenden können: Bei kleineren Aufsichtsorganen einen Vertreter, bei größeren Gremien mit über acht Personen sind zwei vorgesehen. Die Vertreter müssen in der Einrichtung tätig sein und dieselben Anforderungen erfüllen, wie sie an andere Organmitglieder gestellt werden. Sie müssen aber **nicht Mitglieder der MAV** sein. Gibt es ein Organ Leitender Mitarbeitender, kann zusätzlich die Entsendung eines Vertreters aus diesem Kreise erfolgen (da es zum Organ Leitender Mitarbeitender keine Regelungen im MVG-EKD gibt, sind diese – soweit vorhanden – auf einrichtungsindividueller und freiwilliger Basis gebildet). Die so benannten Vertreter der Mitarbeitenden haben **dieselben Rechte und Pflichten** wie andere Mitglieder des Aufsichtsorgans und üben ihr Amt als speziell geregeltes kirchliches **Ehrenamt** aus (insb. hinsichtlich Freistellung und Schulung sowie mit einem den Regelungen des MVG-EKD nachgebildeten **Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot**).

## Herausforderung an die Umsetzung

Problematisch könnte die Anzahl der Mitarbeitenden-Vertreter sein, nicht nur, weil sie mit der Realität diakonischer Aufsichtsgremien schwer vereinbar sein könnte: So sehen viele

Satzungen „geborene Sitze“ im Aufsichtsrat z.B. für Vertreter aus Kirchenkreis/Dekanat und Landeskirche vor. Auch andere feste Positionen, oft historisch bedingt wie z.B. bei Stiftungen, sind vorhanden. Nun kommen gesetzte Mitarbeitenden-Vertreter hinzu und es bedarf der **weitsichtigen Planung**, die (übrigen) Positionen mit den gewünschten theologischen, kaufmännischen, juristischen, pflegerischen und sonstigen erforderlichen Fachlichkeiten zu besetzen, um eine gute Aufsicht über die diakonische Unternehmensführung zu gewährleisten.

Der Beschlusstext der Verbandsempfehlung ist online im Mitgliederbereich unter <http://www.v3d.de> abrufbar.

**Stand: Oktober 2023**

## Zum Vergleich:

### Staatliche Regelungen

Für private Unternehmen ist die Unternehmensmitbestimmung im Mitbestimmungs-, Montanmitbestimmungsgesetz bzw. im Drittelbeteiligungsgesetz geregelt. Je nach Rechtsform und Personalbestand besteht die Pflicht, Mitarbeitende in den Aufsichtsorganen zu beteiligen. Unter die Regelungen fällt jedoch nur ein sehr kleiner Teil (2.186) der ca. 3,4 Millionen Unternehmen in Deutschland. Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen - also auch Einrichtungen der Diakonie - sind davon genauso ausgenommen wie auch weltliche Unternehmen und Organisationen, wenn sie unmittelbar oder überwiegend karitativen oder erzieherischen Bestimmungen, mithin also der ebenfalls grundrechtlich gewährleisteten Tendenzverwirklichung dienen.

### Neuregelung der betrieblichen Mitbestimmung in der Caritas

Die Caritas hat Mitte 2017 ihr Mitarbeitervertretungsrecht geändert und der Mitarbeitendenseite durch die Ermöglichung von Wirtschaftsausschüssen mehr Beteiligungsrecht eingeräumt. Damit zieht die Rahmen-MAVO mit ihrem neuen § 27 lit. b MAVO mit den Regelungen des MVG-EKD gleich. Dessen § 23 lit. a Abs. 2 MVG-EKD ermöglicht im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung bereits seit dem Jahre 2002 (mit Ergänzungen im Jahre 2009) die Bildung von Wirtschaftsausschüssen. Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung gibt es in der Caritas zurzeit nicht.