

# » THEMEN DER ZUKUNFT

## WAS GENAU TUT EIGENTLICH DIE MITARBEITENDENVERTRETUNG?

**Zum Einstieg: Bitte erklären Sie den Leserinnen und Lesern, was die Mitarbeitendenvertretung ist und welche Aufgaben sie in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel wahrnimmt.**

**Christian Janßen:**

Als Grundlage der Arbeit der Mitarbeitendenvertretung (MAV) dient das Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG), das entsprechende Aufgaben der MAV definiert. Darin ist zum Beispiel festgehalten, dass die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet sind. Basis sind weiterhin die allen Arbeitgebern zur Pflicht gemachten Schutzgesetze. Aufgabe der MAV ist es auch zu überprüfen, ob diese Gesetze und Entgeltordnungen eingehalten werden. Es gibt in den vBS Bethel verschiedene Mitarbeitendenvertretungen. Unter dem Dach von Gesamtmitarbeitendenvertretungen (GMAV) werden in den Stiftungen Bethel, Eben-Ezer und Lobetal Themen behandelt, die mehr als einen Stiftungsbereich betreffen.

**Jens Meyer-Prystav:**

Wir werden bei Neueinstellungen von Mitarbeitenden, Arbeitszeitveränderungen und Kündigungsverfahren mitbeteiligt. Eine wesentliche Aufgabe sehe ich außerdem in der Umsetzung von Arbeitssicherheit und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir werden zum Beispiel bei den betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen beteiligt, entwickeln Modelle und überprüfen diese. Wir sind außerdem zuständig für die sozialen Belange der Mitarbeitenden. Die Herausforderungen der verschiedenen Mitarbeitendenvertretungen sind sehr unterschiedlich.


**Wie arbeitet die Mitarbeitendenvertretung mit der Dienstgeberseite zusammen? Was sind die wichtigsten Themen und Bereiche, in denen die MAV Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsmöglichkeiten hat?**

**Christian Janßen:**

Im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit haben wir eine große Verantwortung. Wir führen regelmäßig Koordinierungsgespräche mit der Arbeitgeberseite, in denen Themen eingebracht und nach Möglichkeit vereinbart werden. Wir arbeiten außerdem eng in der Personalarbeit zusammen. In Bethel.regional, wo ich in der MAV bin, gibt es ca. 60 bis 150 Personalvorgänge in der Woche. Mit neuen Softwaresystemen werden diese Vorgänge digital bearbeitet. Wir haben als GMAV gegenüber dem Vorstand vorgeschlagen, sich politisch für die anständige Honorierung der Betreuung einzusetzen. Eine große Herausforderung ist die Zunahme der Arbeitsverdichtung, da in vielen Bereichen immer weniger Personal finanziert wird.

**Jens Meyer-Prystav:**

Da wird ein gesamtgesellschaftliches Problem deutlich. Politische Entscheidungen haben unmittelbaren Einfluss auf die Arbeit der Träger. Das ist dann zum Teil eine deutliche Herausforderung für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite. »»



„WIR LERNEN  
ZUM TEIL WÄHREND  
WIR LAUFEN  
UND WIR KENNEN  
DEN WEG NOCH  
NICHT ALLZU GENAU.“



## » Wie verfahren Sie im Aushandlungsprozess der unterschiedlichen Interessen?

### Christian Janßen:

Hier kann ich das Thema „Gesundheit“ anführen. Wenn sich die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite an einen Tisch setzen, ist das Ziel ein gemeinsames: Wir möchten, dass die Mitarbeitenden gesund bis zur Rente kommen. Der Weg zur Erreichung des Zieles ist zum Teil unterschiedlich und darüber muss man dann sprechen. Beide Seiten bringen ihre Themen ein. Auf formaler Ebene kann dann eine Dienstvereinbarung entstehen. Wenn man zusammen am Tisch sitzt, soll eine Einigung gefunden werden. Bei manchen Themen, bei denen die Mitarbeitenseite ein Mitbestimmungsrecht hat, dürfen Maßnahmen erst umgesetzt werden, wenn die MAV zustimmt. Es ist wichtig, die Themen gemeinsam zu beraten und eine Vereinbarung zu treffen, die für beide Seiten einen Kompromiss darstellt. Und auch wenn wir uns in der Sache streiten, müssen wir ja trotzdem gemeinsam weiterarbeiten. Das klappt auch meistens gut. Wenn wir uns nicht einigen, sieht das Mitarbeitendenvertretungsgesetz die Möglichkeit zur Anrufung einer Einigungsstelle oder den kircheneigenen Gerichtsweg vor.

### Jens Meyer-Prystav:

Es gibt sicherlich Prozesse, die sind relativ „einfach“. Da geht es um Themen, die zum Tagesgeschäft gehören und wöchentlich entschieden werden. Dann gibt es die großen übergeordneten Themen. Zum Beispiel die Einführung von CGM (eine neue Software, die Dienstplanung, Dokumentation und Rechnungserstellung verknüpft) – das muss über einen längeren Zeitraum mit allen Problemen und Schwierigkeiten ausgehandelt werden. Diese Klärung kann nicht in einer Sitzung erfolgen. Da gibt es dann womöglich auch unterschiedliche Positionen. Der Dienstgeber kann im Hintergrund auf seine Rechtsabteilung zurückgreifen, während wir eine externe rechtliche Beratung beschließen müssen. Es ist wichtig, dass wir uns das nötige Fachwissen aneignen. Wenn sich die MAV extern beraten hat, folgt ein Gespräch mit der Dienstgeberseite, die Dienstgeberseite wiederum lässt sich erneut beraten und so kommen Stück für Stück immer wieder Kompromisse zustande.

### Christian Janßen:

Was ich noch betonen möchte, ist unsere Möglichkeit Initiativanträge zu stellen. Wir können also selbst aktiv werden. Da ist zum Beispiel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit viel entstanden. Jetzt gibt es dazu Dienstvereinbarungen, die dann verpflichtenden Charakter haben. Wenn wir uns bei manchen Mitbestimmungsthemen nicht einigen können und es Stillstand gibt, braucht es die Einigungsstelle oder die Schlichtung. Und mit deren Entscheidung können und müssen dann alle Beteiligten arbeiten.

### Das Thema „Digitalisierung“ ist hochaktuell. Welche Bedeutung hat das Thema für Mitarbeitende im Bildungsbereich, in den Hilfeldern und für Ihre Arbeit?

### Jens Meyer-Prystav:

Das Thema ist in der Tat hochaktuell und es beschäftigt uns zugleich schon länger im Bildungsbereich. Welche Daten dürfen ausgewertet werden, ohne Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeitende schließen zu können? Wir möchten eine Leistungskontrolle verhindern. Zugleich kommen wir im Bildungsbereich nicht am Thema Digitalisierung vorbei, wenn der ganze Markt um uns herum digital arbeitet. Und die Digitalisierung birgt auch die Chance am Markt bestehen zu können. Spannend ist die Frage, ob der Personalmangel durch digitalisierte Systeme aufgefangen werden kann und zugleich müssen wir im Blick haben, welche Folgen der Einsatz von bestimmter Software hat. Ich bemühe gerne das Bild: Wir lernen zum Teil während wir Laufen und wir kennen den Weg noch nicht allzu genau. Es ist wichtig, das Thema Digitalisierung als Chance zu begreifen und die Risiken nicht außer Acht zu lassen.

### Christian Janßen:

In den Hilfeldern gibt es manche Kolleginnen und Kollegen, die sich mit der Dokumentation schwertun – sowohl in der Eingliederungshilfe als auch im Bereich der Krankenhäuser. Da kann die Digitalisierung der Dokumentation schon eine Erleichterung darstellen. Zum Teil erleben wir hier jedoch eine Erschwernis. Es geht auch darum, Rechenschaft gegenüber dem Kostenträger abzulegen. Dennoch darf die Zeit für die Betreuungs- und Unterstützungsleistung nicht unter der Dokumentation leiden.



Name: Christian Janßen

Funktion: MAV Bethel regional  
Vorsitzender der Gesamtmitarbeitendenvertretung i.D. Stiftung Bethel



Name: Jens Meyer-Prystav

Funktion: Vorsitzender der MAV  
Sarepta I Nazareth Bildungsbereich

### Welche Interessen vertreten Sie mit Blick auf das Thema „Digitalisierung“? Welche Vorbehalte, Herausforderungen und Möglichkeiten sehen Sie?

### Christian Janßen:

Wir sind aktuell an mehreren Fachforen zu dem Thema beteiligt. Wir müssen grundsätzliche Regelungen schaffen, damit nicht mit jeder Dienstvereinbarung Kleinigkeiten abgestimmt werden müssen. Es gilt z. B., eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu verhindern.

### Jens Meyer-Prystav:

Die Herausforderungen beginnen bei der Entwicklung von Programmen. Wer ist an der Entwicklung der Programme beteiligt? Die Entwicklung muss sich am Bedarf der Personen orientieren, die diese Programme täglich nutzen müssen. Um eine zu große Komplexität zu verhindern, sollten die Mitarbeitenden beteiligt werden. Es braucht hier nicht nur die Software-Spezialisten, sondern auch Personen, die das Umfeld kennen und Expertise im Umgang mit den Menschen haben. Das ist wichtig, um die Mitarbeitenden mitzunehmen. Und wenn solche Programme eingeführt werden, braucht es eine arbeitsfeldbezogene Schulung. Solche Schulungen sehen beispielweise in der Altenhilfe anders aus als in der Eingliederungshilfe.

### Christian Janßen:

Stimmt – und im stationären Setting müssen die Schulungen anders als in der ambulanten Arbeit aussehen. Wir müssen auch wahrnehmen und berücksichtigen, dass verschiedene Generationen unterschiedliche Zugänge zu digitalen Systemen haben.

### Bei welchen Themen möchten Sie in naher Zukunft in der Zusammenarbeit zwischen der Mitarbeitendenvertretung und dem Dienstgeber etwas bewegen?

### Jens Meyer-Prystav:

Auch in digitalisierten Zeiten ist der Arbeitsschutz ein wichtiges Thema, das die Kolleginnen und Kollegen vor Ort betrifft. Und ich bin mir sicher, dass uns auch das Thema Mobilität weiter beschäftigen wird. Wir haben das Fahrrad-Leasing eingeführt. Dabei waren alle Mitarbeitendenvertretungen beteiligt. Ein Thema, das wir aus meiner Sicht noch stärker in den Fokus nehmen müssen, ist die Ökologie.

### Christian Janßen:

Stimmt! Es geht auch um die Bewahrung der Schöpfung. Wir haben uns vor langer Zeit für die Förderung des Umweltverbundes eingesetzt. Das trägt nun Früchte. Im Bereich der Nachhaltigkeit gibt es eine neue Gesetzeslage, die für uns als Unternehmen, das gemeinnützig arbeitet, ein Sprungbrett darstellt. Denn es ist unsere gesellschaftliche Verantwortung, möglichst nachhaltig zu arbeiten. Wir setzen uns daher dafür ein, dass der öffentliche Nahverkehr ausgebaut wird. Und zwar so, dass Kolleginnen und Kollegen pünktlich zum Dienst erscheinen können und auch nach dem Spätdienst wieder nachhause kommen. Aber manche Kolleginnen und Kollegen, die weiter entfernt wohnen, sind auf das Auto und somit Parkplätze angewiesen. Wir arbeiten an einem attraktiven Angebot im Umweltverbund, damit sie Parkplätze finden. Dafür müssen wir unsere politische Stimme nutzen.

### Jens Meyer-Prystav:

Wir möchten weiterhin vertrauensvoll mit der Arbeitgeberseite zusammenarbeiten. Es braucht die Offenheit aller Beteiligten für die drängenden Themen. Das ist mir wichtig. Wir bewegen da aber schon gemeinsam sehr viel.

### Vielen Dank für das Gespräch! ■