

Welche Vorteile bietet die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung?

Seit der Novellierung der Rahmen-MAVO in 2017 und dem Inkrafttreten der novellierten Ordnungen in den einzelnen Bistümern wird in vielen Mitarbeitervertretungen die Frage intensiv diskutiert, ob die Gremien eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bilden sollen oder nicht.

Diese Diskussionen werden zum Teil sehr sachlich und konstruktiv, bisweilen aber auch auf der Basis fehlerhafter Annahmen und Einschätzungen geführt. Wir wollen daher die wesentlichen Gesichtspunkte im Folgenden noch einmal zusammenfassen:

1. Erleichterte Bildung von Gremien

Einer der Kernpunkte der Novellierung der MAVO war die Erleichterung der Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen. Während dies früher nur „im Einvernehmen“ mit dem Dienstgeber möglich war, ist eine Beteiligung des Dienstgebers am Bildungsprozess jetzt nicht mehr vorgesehen und es handelt sich um eine autonome Entscheidung der beteiligten Mitarbeitervertretungen. Diese Gremienbildung ist ein wesentlicher Baustein für den wichtigen Erfahrungsaustausch der Mitarbeitervertretungen untereinander, die über die Zusammenarbeit in der (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung wichtige Informationen über jeweils andere Einrichtungen und damit über den Rechtsträger insgesamt erhalten.

2. Verhandlungen auf Augenhöhe

Die Kommunikation zwischen MAV und Dienstgeber ist immer wieder dadurch belastet, dass die Gespräche und Verhandlungen nicht mit den Entscheidungsträgern des Rechtsträgers geführt werden. Dienstgeber im Sinne der MAVO ist der Rechtsträger der Einrichtung (GmbH, Verein etc.), der durch seine Organe (Geschäftsführer, Vorstand) vertreten wird. Mitarbeitervertretungen aber werden auf Einrichtungsebene gebildet und haben häufig „nur“ die Einrichtungsleiterin/den Einrichtungsleiter als Ansprechpartner. Diese sind aber wiederum meist gar nicht bevollmächtigt, abschließende Entscheidungen über Dienstvereinbarungen oder budgetrelevante Vorgänge zu treffen. Es entsteht so ein Informations- und Kommunikationsdefizit, das durch die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen und erweiterten Gesamtmitarbeitervertretungen ausgeglichen werden kann, denn diese werden auf der jeweiligen Unternehmens- oder Konzernebene gebildet.

3. Wirtschaftsausschüsse

Kleinere Einrichtungen mit weniger als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können auf Ihrer Ebene keine Wirtschaftsausschüsse bilden. Sofern aber eine Gesamtmitarbeitervertretung und/oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung besteht, ist es auf dieser Ebene bereits ausreichend, dass 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert werden. Für Einrichtungen dieser Größe stellt dies damit aktuell die einzige Möglichkeit dar, in direkter Anwendung des § 27 b MAVO im Wirtschaftsausschuss mit dem Dienstgeber wirtschaftliche Angelegenheiten zu beraten und die Mitarbeitervertretungen hierüber zu informieren. Die Zusammenarbeit im Wirtschaftsausschuss ist über kein anderes mitarbeitervertretungsrechtliches Instrumentarium zu erreichen. Insbesondere stellt § 27 a MAVO keinen adäquaten Ersatz dar, denn nur § 27 b MAVO beinhaltet die Beratungspflicht, die wiederum entscheidend auch den Umfang der zur Verfügung zu stellenden Informationen prägt.

Für Mitarbeitervertretungen, die mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentieren, stellt sich die Ausgangslage komplexer dar. Diese Mitarbeitervertretungen können - anders als im Betriebsverfassungsrecht, wo die Bildung von Wirtschaftsausschüssen immer nur auf Unternehmensebene zulässig ist - auf ihrer eigenen Einrichtungsebene einen Wirtschaftsausschuss bilden. Damit sind sie näher an den speziellen Themen ihrer Einrichtungen, gegebenenfalls aber auch weiter entfernt von den Entscheidungsträgern.

Idealerweise sollten Wirtschaftsausschüsse auf beiden Ebenen bestehen. Das ist derzeit aber nur dann möglich, wenn die Wirtschaftsausschüsse auf der Einrichtungsebene vor der Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung durch entsprechenden Beschluss gebildet worden sind. Die Amtszeit der Wirtschaftsausschüsse auf Einrichtungsebene endet dann aber mit der Amtszeit der jeweiligen Mitarbeitervertretung. Die Einrichtungsparteien sind aber frei, durch Regelungsabrede zu vereinbaren, dass durch den Dienstgeber nicht nach § 27 b MAVO gebildete Ausschüsse (§ 14 Abs. 10 MAVO) ebenso behandelt werden, als wären sie Wirtschaftsausschüsse nach § 27 b MAVO.

Die Möglichkeit der Bildung eines Wirtschaftsausschusses besteht nur in überwiegend drittmittelfinanzierten kirchlichen Einrichtungen (§ 27 b Abs. 1 S. 1 MAVO). Falls bei Zuordnung des Wirtschaftsausschusses zu einer Gesamtmitarbeitervertretung oder einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungsverbund sowohl aus überwiegend drittmittelfinanzierten als auch aus überwiegend kirchensteuerfinanzierten Einrichtungen besteht, bleibt die Option der Bildung eines Wirtschaftsausschusses bestehen. Dessen Zuständigkeiten und Befugnisse umfassen dann aber lediglich die überwiegend drittmittelfinanzierten Einrichtungen (§ 27 b Abs. 1 S. 2 MAVO).

4. Kompetenzabgrenzung

Immer wieder wird die Sorge geäußert, dass die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung den Mitarbeitervertretungen auf Einrichtungsebene wesentliche Kompetenzen nimmt. Die Zuständigkeitsabgrenzung ist aber eben nach § 24 Abs. 6 MAVO nicht so, dass (erweiterte) Gesamtmitarbeitervertretungen schon dann zuständig sind, wenn mehrere oder alle Einrichtungen betroffen sind, sondern nur dann, wenn zusätzlich die

entsprechende Angelegenheit in der Einrichtung selbst nicht geregelt werden kann. Damit bleibt es in der ganz überwiegenden Anzahl der Fälle bei der Zuständigkeit der MAV auf Einrichtungsebene! Alle Beteiligungstatbestände in personellen Angelegenheiten sind weiterhin Angelegenheit der Mitarbeitervertretungen und auch die besonders wichtige Beteiligung nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 (Arbeitszeit) bleibt den Mitarbeitervertretungen vorbehalten. Ausnahmen sind hier allenfalls etwa bei einrichtungsübergreifendem Personaleinsatz, nicht aber schon bei Verwendung eines zentralen Dienstplanprogramms denkbar.

Gesamtmitarbeitervertretungen können sich aber zu echten Kompetenzzentren entwickeln. Noch immer liegt die Zahl der in kirchlichen Einrichtungen abgeschlossenen Dienstvereinbarungen weit hinter der Anzahl von Betriebsvereinbarungen in weltlichen Betrieben zurück. Das hängt nicht nur mit der eingeschränkten Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen nach § 38 MAVO zusammen, sondern auch damit, dass häufig die Erfahrung in der Verhandlungsführung und Thematik fehlt. Wenn nunmehr das Verhandlungsmandat nach § 24 Abs. 6 S. 4. MAVO von der Mitarbeitervertretung auf die (erweiterte) Gesamtmitarbeitervertretung übertragen werden kann, kann das für die Zukunft signifikant die Verhandlungskompetenz erhöhen, ohne das Entscheidungsmandat zu schmälern, denn die Entscheidung ist auch dann immer auf Einrichtungsebene zu treffen.

Die Tatsache schließlich, dass nach § 27 a Abs. 1 S. 5 MAVO die Zuständigkeit für die Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf die Gesamtmitarbeitervertretung übergeht, bedeutet zunächst, dass diese Informationen dann über die Gesamtmitarbeitervertretung an die Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen weitergeleitet werden, soweit sie betroffen sind. In allen Beteiligungsangelegenheiten bleibt zudem das uneingeschränkte Informationsrecht nach § 27 MAVO auch nach Bildung einer (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung ausschließlich der Mitarbeitervertretung auf Einrichtungsebene vorbehalten.

(Stand: April 2019)

Dr. Norbert Gescher / Michael Dittmann