

Handreichung zur Bildung einer (e) G MAV nach § 24 MAVO

Liebe Kolleginnen und Kollegen in den MAVen des Erzbistums Köln,

zuerst wurde 2017 die Rahmen MAVO durch den VDD beschlossen und zur Inkraftsetzung in die (Erz-) Diözesen gegeben. Dieser Schritt wurde dann im Erzbistum Köln im Februar 2018 vollzogen, eine nächste Novellierung der MAVO war damit auch in Köln vollzogen. Als eine der wichtigsten Veränderung oder Erweiterung wurde als Schritt Richtung Unternehmensmitbestimmung die Bildung einer Gesamt- bzw. erweiterten Gesamtmitarbeiterversammlung (G MAV, e G MAV) neu aufgelegt bzw. erweitert und die Möglichkeit der Bildung von Wirtschaftsausschüssen in die MAVO aufgenommen.

Der MAVO Ausschuss der DiAG MAV Köln möchte Ihnen zwei interessante Artikel in einer kleinen Handreichung zum Thema (e) G MAV anbieten und zum Lesen einladen. Sie sollen neben einem Überblick besonders die Blickwinkel aus Sicht der Praxis und die faktisch-juristische Sicht zusammenführen und Ihnen eine Beschäftigung mit diesem Thema vereinfachen.

So bieten die Autoren Rüdiger Ulrich (ehemaliges Mitglied der DiAG MAV Köln und ehemaliger MAV Vorsitzender) und Jörg Schwarz (Mitglied der DiAG MAV Köln und MAV Vorsitzender) einen Einblick in die Praxis und berichten über ihre Erfahrungen bei der Bildung dieser neuen Struktur.

Frau Schu (Geschäftsführerin und Juristin der DiAG MAV Köln) und Georg Schmitt (Mitglied der DiAG MAV Köln und Mitglied der Regionalkommission NRW im Erzbistum Köln) folgen mit einem rechtlichen Über- bzw. Einblick in die erwähnte Materie.

Stellvertretend für den MAVO-Ausschuss wünsche ich viel Spaß bei der Lektüre und ggf. viel Erfolg bei der Umsetzung dieser neuen Option.

Mit kollegialen Grüßen
DiAG MAV Köln

Markus Küster
Vorstand

Hinweise aus der Praxis

Mit der vorliegenden Handreichung möchten wir, der MAVO Ausschuss der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln (DiAG MAV Köln), die Mitarbeitervertretungen (MAVen) in unserem Geltungsbereich mit mehreren Mitarbeitervertretungen in ihrem Unternehmen motivieren, sich den neuen Regelungen des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für den Bereich der Erzdiözese Köln zuzuwenden, um sich auf den interessanten Weg zu begeben, eine Gesamt Mitarbeitervertretung (G MAV) zu bilden – wir möchten also quasi dazu motivieren, sich zukünftig neben dem bisherigen Engagement auf der betrieblichen Ebene zusätzlich auch auf der Ebene des Unternehmens zu engagieren.

Bevor wir jedoch zum eigentlichen Thema der vorliegenden Handreichung kommen, möchten wir zur Erinnerung noch kurz sowohl die wichtigsten Änderungen des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung, welche die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) im Juni 2017 beschlossen hat, als auch die Abgrenzung des Begriffs der „Gesamt Mitarbeitervertretung“ zum Begriff der „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ skizzieren, um im weiteren Verlauf Missverständnisse zu vermeiden.

Vor der MAVO-Novellierung in 2018

Vor der Inkraftsetzung der neuen novellierten Fassung der Mitarbeitervertretungsordnung durch unseren Erzbischof im Februar 2018 regelte der § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich der Erzdiözese Köln bereits die mögliche Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung auf Unternehmensebene.

In der alten Fassung des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung war eine Gesamt Mitarbeitervertretung zu bilden, wenn alle bei einem Dienstgeber / Rechtsträger bestehenden Mitarbeitervertretungen im ausdrücklichen Einvernehmen mit dem Dienstgeber / Rechtsträger die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung befürworteten. Sowohl das Veto eines Dienstgebers / Rechtsträgers als auch das Veto nur einer von mehreren bei einem Rechtsträger bestehenden Mitarbeitervertretungen verhinderte die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung, so dass sich Interessenvertretungen auf der Ebene der Unternehmensmitbestimmung in der Vergangenheit eher höchst selten etablierten. Die Hürde zur Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung erschien in der alten Fassung der Regelungen des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung sehr hoch angesetzt.

Nach der MAVO-Novellierung in 2018

Mit der novellierten Neufassung der Regelungen des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich der Erzdiözese Köln erscheint die zuvor genannte Hürde zur Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung enorm herabgesetzt, denn sowohl das Vetorecht des Dienstgebers als auch das Vetorecht nur einer von mehreren Mitarbeitervertretungen eines Rechtsträgers sind ersatzlos gestrichen, so dass die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung erheblich erleichtert erscheint.

Es liegt nun im alleinigen Ermessen der Mitarbeitervertretungen eines Rechtsträgers die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung in ihrem Unternehmen voranzutreiben.

Wenn zwei Drittel der Mitarbeitervertretungen eines Rechtsträgers die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung befürworten oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten eines Unternehmens repräsentieren, ist nach der Neufassung der Regelungen des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung eine Gesamt Mitarbeitervertretung auf Unternehmensebene zu bilden. Ein Dienstgeber / Rechtsträger oder eine blockierende Mitarbeitervertretung kann die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung zukünftig nicht mehr verhindern, was aus unserer Sicht enorm positiv zu bewerten ist.

„Gesamt-Mitarbeitervertretung“ versus „Gemeinsame Mitarbeitervertretung“

Aus der Praxis nehmen wir nicht selten zur Kenntnis, dass der Begriff der „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ als Synonym für den Begriff der „Gesamt Mitarbeitervertretung“ verwendet wird. Tatsächlich verwendet die neue Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung vom 19.06.2017 die beiden zuvor genannten Begriffe für ganz unterschiedliche Konstellationen von kirchlicher Interessenvertretung, die im Februar 2018 in die Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich der Erzdiözese Köln gleichlautend übernommen sind.

Die Konstellation der „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ beschreiben die Regelungen der §§ 1b und 22a der Mitarbeitervertretungsordnung. Hiernach können Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger auf der Grundlage einer gemeinsam vereinbarten Dienstvereinbarung eine „Gemeinsame Mitarbeitervertretung“ bilden, welche anschließend an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen tritt – die bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen werden demnach aufgelöst, wobei die zuvor beschriebene Bildung der „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ einer sehr hohen Hürde unterliegt, denn die möglich zu vereinbarende Dienstvereinbarung zur Bildung einer „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ bedarf der vorherigen Genehmigung des kirchlichen Ordnungsgebers (Ordinarius).

Die Konstellation der „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ sollte jedoch nicht mit der Konstellation der „Gesamt Mitarbeitervertretung“ verwechselt werden, denn die Konstellation der „Gesamt Mitarbeitervertretung“, welche nachfolgend noch gesondert zu betrachten sein wird, basiert auf den Regelungen des § 24 der Mitarbeitervertretungsordnung.

Hiernach können die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen eines Rechtsträgers eine „Gesamt Mitarbeitervertretung“ bilden, welche neben den bestehenden betrieblichen Mitarbeitervertretungen auf der Ebene des Unternehmens agiert. Die betrieblichen Mitarbeitervertretungen werden nicht, wie bei der Konstellation der „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“, durch die Bildung einer „Gesamt Mitarbeitervertretung“ verdrängt – im Gegenteil – mit der Konstellation der „Gesamt Mitarbeitervertretung“ agieren die Gremien der betrieblichen Mitarbeitervertretungen und das Gremium der „Gesamt Mitarbeitervertretung“ quasi nebeneinander in kooperativer Ergänzung miteinander und zueinander.

Gesamt Mitarbeitervertretung – Pro und Kontra

Die Diskussionen um Pro und Kontra – Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung – beinhaltet nach unseren Erfahrungen nicht selten den Einwand, dass die einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen gegenüber der Gesamt Mitarbeitervertretung an Einfluss verlieren könnten. Ein solcher Einwand erscheint uns jedoch unbegründet, denn nach den neuen Regelungen des § 24 MAVO stellt eine neu gebildete „Gesamt Mitarbeitervertretung“ gegenüber den weiterbestehenden einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen kein übergeordnetes Gremium dar - im Gegenteil, eine „Gesamt Mitarbeitervertretung“ ergänzt die einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen in Kooperation. Durch die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung wird aus unserer Sicht die Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens insgesamt gestärkt:

1. Die in der Mitarbeitervertretungsordnung allgemein für Mitarbeitervertretungen aufgezählten Aufgaben nach dem Katalog des § 26 III MAVO müssen weiterhin von den einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen übernommen werden. Ebenso verbleiben die Formen der Beteiligungen nach den §§ 29 bis 37 MAVO – Anhörung und Mitberatung; Vorschlagsrecht; Zustimmung und Antragsrecht – bei den einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzelner Einrichtungen betreffen. Eine Gesamt Mitarbeitervertretung tritt erst dann in Erscheinung, wenn Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen betroffen sind, soweit diese die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und nicht durch die einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen in ihren eigenen Einrichtungen geregelt werden können. Als Beispiel sei hier die Zustimmung zur Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit genannt, die für alle Einrichtungen eines Unternehmens bestellt werden soll.
2. Es ist zu vermuten, dass aus einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen solche Mitglieder als Vertreter in die Gesamt Mitarbeitervertretung entsendet werden, die im Hinblick ihrer Motivation und ihrer Kompetenz am meisten befähigt sind, woraus resultieren würde, dass eine Gesamt Mitarbeitervertretung die Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens wirksamer und stärker vorantreiben kann als die einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen für sich alleine. Zumal die einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen mit der novellierten Fassung des § 24 VI MAVO die Möglichkeit erhalten, ein Verhandlungsmandat einer Angelegenheit auf die Gesamt Mitarbeitervertretung zu übertragen. Voraussetzung ist lediglich ein ordentlich gefasster Beschluss einer betrieblichen Mitarbeitervertretung, wobei die materielle Entscheidungsbefugnis letztlich stets bei der betrieblichen Mitarbeitervertretung verbleibt. Gesamt Mitarbeitervertretung und betriebliche Mitarbeitervertretungen haben damit die Möglichkeit, sich in Kooperation zu ergänzen und gegenüber ihrem Dienstgeber gestärkt aufzutreten.
3. Unsere Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass eine einheitliche Mitarbeitervertretungsarbeit in einem Unternehmen mit mehreren betrieblichen Mitarbeitervertretungen eines Rechtsträgers nicht selten aufgrund fehlender Vernetzung der einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen bereits in den Anfängen im luftleeren Raum hängen bleibt.

Das Gefahrenpotenzial gegenseitiger Ausspielung aufgrund fehlender und/oder nicht einheitlich erhaltener Informationen führt nicht selten zu uneinheitlich suggerierten Sachständen innerhalb der einzelnen Einrichtungen. Ganz nach dem Motto: „Alle anderen Mitarbeitervertretungen haben zugestimmt; nur Ihre Mitarbeitervertretung nicht“ oder „Mit keiner anderen Mitarbeitervertretung haben wir solche Probleme“. Bei näherem konkreten Nachfragen bei den einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen ergibt sich nicht selten, dass – ob bewusst oder unbewusst suggeriert – diese fehlerhaften Informationen quasi „populistische Fakenews“ sind, welche ihre Wirkung im Hinblick des Selbstbewusstseins einer einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretung sicher nicht verfehlen und für eine gute Mitarbeitervertretungsarbeit enorm abträglich sein dürfte.

Eine Gesamt Mitarbeitervertretung kann eine Vernetzung der einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen (Aufbau eines guten Informationssystems) begünstigen und damit das Gefahrenpotenzial einer möglichen „Ausspielung“ der einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen verringern, indem die Gesamt Mitarbeitervertretung in Kooperation mit den einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen die Mitarbeitervertretungsarbeit im Hinblick auf das Informationssystem bündelt und vereinheitlicht, was letztlich eine Stärkung der Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens darstellen würde.

4. Mit der Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung ist letztlich der Weg eröffnet, zukünftig neben der betrieblichen Interessenvertretung eine Interessenvertretung auf der Ebene des Unternehmens zu installieren (Zusammenarbeit mit dem Aussichtsrat), denn eine neu gebildete Gesamt Mitarbeitervertretung kann nach den Regelungen des § 27b MAVO einen Wirtschaftsausschuss bilden.

Dies ist insbesondere für Unternehmen mit mehreren kleinen betrieblichen Mitarbeitervertretungen von Bedeutung. Kleinen betrieblichen Mitarbeitervertretungen bleibt die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nämlich verwehrt, wenn diese lediglich nur bis zu 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentieren, woraus letztlich resultiert, dass ein Großteil der betrieblichen Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln, also betriebliche Mitarbeitervertretungen mit ein, drei oder fünf Mitgliedern keinen Wirtschaftsausschuss bilden können. Es sei denn, dass die kleinen betrieblichen Mitarbeitervertretungen zuvor eine Gesamt Mitarbeitervertretung in ihrem Unternehmen gebildet haben.

Die Bildungen von Wirtschaftsausschüssen sind im kirchlichem Bereich von weittragender Bedeutung für zukünftige Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Unternehmen, denn Wirtschaftsausschüsse bilden zukünftig nicht nur die Vorstufe der Interessenvertretungen auf Ebene der kirchlichen Unternehmen, sondern dienen den Gesamt-Mitarbeitervertretungen zukünftig auch als eine Art von wirtschaftliches Frühwarnsystem in Bezug auf Arbeitsplatzsicherung. Aus der Arbeit der Wirtschaftsausschüsse können Gesamt-Mitarbeitervertretungen u.a. aus den jeweiligen Jahresabschlüssen mit den zu ermittelnden betriebswirtschaftlichen Kennzahlen und aus den Ergebnissen der qualifizierten Analysen der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung relevante Rückschlüsse auf die Personalplanung eines Unternehmens ziehen. Solche Rückschlüsse versetzen die Gesamt-Mitarbeitervertretungen zukünftig in die Lage, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von kirchlichen Unternehmen abmildernd und entgegenwirkend tätig werden zu können, was in der gegenwärtigen Situation von zentraler Rolle sein wird.

Durchführung der Bildung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung

Die Durchführung des Verfahrens zur Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung bedarf der Initiative der einzelnen bestehenden einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen. Hierzu hat Herr Dr. Norbert Gescher im Freiburger Kommentar zur Mitarbeitervertretungsordnung (Stand 1 / 2017) ein Verfahren mit neun Schritten gegliedert, welches an dieser Stelle nachfolgend zitiert werden soll, wobei die Ausführungen der Gliederung von Herrn Dr. Norbert Gescher mit einigen aus der Praxis resultierten Erfahrungen ergänzt werden:

1. Eine von mehreren bestehenden betrieblichen Mitarbeitervertretungen eines Unternehmens beschließt mit ordentlich gefassten Beschluss, dass sie die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder Erweiterten Gesamt Mitarbeitervertretung befürwortet.
2. Die befürwortende Mitarbeitervertretung fordert beim Dienstgeber schriftlich die Zahl und die jeweilige Größe der im Unternehmen bestehenden betrieblichen Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils in die einzelnen Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung an, wobei darauf geachtet werden soll, dass auch die Personen in die Wählerlisten eingetragen sind, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen wurden, und, die länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt sind. Wichtig ist, dass jede einzelne Mitarbeitervertretung im Unternehmen das Recht hat, die zuvor genannten Informationen zu erhalten.

Förderlich ist die gleichzeitige Anforderung eines „Organigramms“ des Unternehmens, um anhand des „Organigramms“ beurteilen zu können, ob eine Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder eine erweiterte Gesamt Mitarbeitervertretung gebildet werden kann.
3. Die befürwortende Mitarbeitervertretung teilt ihren Wunsch nach einer Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder Erweiterten Gesamt Mitarbeitervertretung schriftlich der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung des Unternehmens mit.
4. Die nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Wahl in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung eines Unternehmens lädt innerhalb von drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der in einem Unternehmen bestehenden betrieblichen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder erweiterten Gesamt Mitarbeitervertretung ein.
5. Die entstehenden Kosten für die zuvor genannte gemeinsame Sitzung hat der Dienstgeber des Unternehmens zu tragen, denn nach den Regelungen des § 24 III MAVO hat der Dienstgeber dafür Sorge zu tragen hat, dass alle Mitglieder der betroffenen einzelnen Mitarbeitervertretungen für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von ihren dienstlichen Tätigkeiten unter Fortzahlung des jeweiligen Arbeitsentgelte freigestellt werden. Darüber hinaus ist der Dienstgeber verpflichtet, für die gemeinsame Sitzung einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Reisekosten für alle Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zu erstatten.

6. Nach den Beratungen lädt jede einzelne betriebliche Mitarbeitervertretung zu einer Sitzung ihrer Einrichtungsmitarbeitervertretung mit dem Tagungsordnungspunkten: „Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder erweiterter Gesamt Mitarbeitervertretung“ und „Wahl der Vertreter in die Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder erweiterter Gesamt Mitarbeitervertretung“ ein, fasst darüber jeweils ordentlich gefasste Beschlüsse und teilt der Vorsitzenden / dem Vorsitzenden der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung schriftlich die Abstimmungsergebnisse mit.
7. Die/der Vorsitzende der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst die Abstimmungsergebnisse der einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen und teilt das Gesamtergebnis sowohl den einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen als auch dem Dienstgeber schriftlich mit.
8. Mit dem Eingang der schriftlichen Mitteilung des Gesamtergebnisses sowohl beim Dienstgeber als auch bei den einzelnen betrieblichen Mitarbeitervertretungen beginnt jeweils die Anfechtungsfrist. Sie beträgt zwei Wochen und das Verstreichen der genannten Ausschlussfrist von zwei Wochen ist abzuwarten. Zur Anfechtung berechtigt ist jede einzelne betriebliche Mitarbeitervertretung und/oder der Dienstgeber, wenn das durchgeführte Verfahren gegen wesentliche Bestimmungen der Regelungen des § 24 MAVO verstoßen haben sollte. Das Anfechtungsverfahren ist beim Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln einzureichen.
9. Wenn das Gesamtergebnis zwei Drittel der Mitarbeitervertretungen oder die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in den Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, ergibt, also die notwendige Mehrheit zur Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder erweiterter Gesamt Mitarbeitervertretung vorhanden ist, und keine Anfechtung vor Gericht erfolgte, lädt die nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist von zwei Wochen zur konstituierten Sitzung der Gesamt Mitarbeitervertretung und/oder erweiterter Gesamt Mitarbeitervertretung ein. Nach den Regelungen des § 24 IX MAVO gelten für die Gesamt Mitarbeitervertretung und der Erweiterter Gesamt Mitarbeitervertretung die übrigen Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich des Erzbistums Köln sinngemäß mit Ausnahme des § 15 III MAVO.

Hieraus resultiert, dass die/der Vorsitzende der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung während der konstituierenden Sitzung für die Wahl der/des ersten Vorsitzenden der Gesamt Mitarbeitervertretung oder Erweiterter Gesamt Mitarbeitervertretung verantwortlich ist. Nach der Wahl der/des ersten Vorsitzenden hat dieser die weitere konstituierende Sitzung zu verlassen sinngemäß der Regelungen des § 14 MAVO.

„Fürchtet Euch nicht“ vor Formalien

Uns ist bewusst, dass insbesondere für neugewählte Mitglieder einer Mitarbeitervertretung das Verfahren zur Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung als enorme formale Hürde wahrgenommen werden könnte, aber wir sind der Auffassung, dass jede Mitarbeitervertreterin und jeder Mitarbeitervertreter durch ihre / seine Aufgaben wächst. Fehler – insbesondere formale Fehler gehören zu einem Entwicklungsprozess dazu. Deshalb unser Appell – „Fürchtet Euch nicht“!

Selbst wenn euch im Verfahren zur Bildung einer Gesamt Mitarbeitervertretung formale Fehler unterlaufen – was im Übrigen auch langjährigen Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreten passiert – wenn der Dienstgeber / Rechtsträger vierzehn Tage nach Bildung eurer Gesamt Mitarbeitervertretung keine Klage beim Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO Bereich Köln einreicht, also keine gerichtliche Überprüfung des durchgeführten Verfahrens beantragt, sind eventuelle im Verfahren unterlaufene formale Fehler als geheilt zu bewerten.

Wir hoffen, mit der vorliegenden Handreichung Euer Interesse geweckt zu haben, so dass viele Mitarbeitervertretungen guten Willens sich innerhalb unseres Geltungsbereiches auf den interessanten Weg begeben, eine Gesamt Mitarbeitervertretung zu bilden. Gerne wird die DiAG MAV Köln bei aufkommenden Fragen behilflich sein und bei Schwierigkeiten tatkräftig unterstützen – viel Erfolg!

Gesamtmitarbeitervertretung (G MAV) und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung (e G MAV) aus juristischer Sicht nach Novellierung der MAVO 2017

Die Gründung einer G MAV oder e G MAV ist nach der Novellierung der MAVO 2017 nicht mehr von der Zustimmung des Dienstgebers oder jeder einzelnen MAV abhängig. Die Initiative geht von der Mehrheit der am Prozess beteiligten MAVen aus, der Dienstgeber bzw. eine einzelne MAV hat keine Möglichkeit mehr, die Gründung einer e G MAV oder G MAV zu verhindern.

Voraussetzungen zur Gründung einer G MAV (§ 24 I MAVO):

- Bestehen mehrerer MAVen bei einem DG
- zwei Drittel der beteiligten MAVen befürworten (Antragstellung erforderlich) die Gründung **oder** die MAVen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten (zum Zeitpunkt der Antragstellung) repräsentieren, befürworten (Antragstellung erforderlich) die Gründung

Z.B. betreibt ein Träger mehrere rechtlich unselbständig geführte Altenzentren mit je eigenen MAVen.

Voraussetzung zur Gründung einer e G MAV (§ 24 II MAVO):

- Bestehen mehrerer MAVen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger
- einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen liegt bei einem Rechtsträger (Stichwort Konzernstruktur); diese ist z.B. grundsätzlich gegeben, wenn die beteiligten Einrichtungen einer einheitlichen Finanzplanung und –kontrolle durch eine einheitliche Leitung unterliegen

Verfahrensweg zur Bildung einer (e) G MAV (§ 24 III MAVO):

Die größte MAV lädt auf Antrag einer beteiligten MAV binnen drei Monaten zur ersten Sitzung zur Beratung hinsichtlich Gründung einer G MAV oder e G MAV ein.

Der Dienstgeber stellt den MAVen die zur Gründung notwendigen Unterlagen, sowie die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung. Dazu gehören u.a. die Wählerlisten (Zahl der Wahlberechtigten zum Zeitpunkt der Antragstellung), ein angemessener Raum mit der entsprechenden Ausstattung und die Erstattung der Reisekosten. Die jeweiligen Vertreter der beteiligten MAVen sind unter Fortzahlung der Bezüge dafür freizustellen.

Nach der gemeinsamen Beratung aller MAVen sollte jede MAV eine eigene Sitzung abhalten, in der sie über die Befürwortung einer (e) G MAV abstimmt. Das Abstimmungsergebnis gibt sie an den Vorsitzenden der größten MAV weiter. Dieser erstellt ein Gesamtergebnis, welches er den beteiligten MAVen und dem Dienstgeber mitteilt. Ab Zugang dieser Mitteilung läuft eine Anfechtungsfrist von 2 Wochen gegen die Entscheidung.

Nach Ablauf der Anfechtungsfrist lädt die größte MAV zur konstituierenden Sitzung der (e) G MAV ein.

Zusammensetzung der (e) G MAV (§ 24 IV MAVO):

Jede MAV entsendet ein Mitglied in die G MAV oder e G MAV. Auch die Schwerbehindertenvertretungen mehrerer Einrichtungen oder die Jugend- und Auszubildendensprecher in mehreren Einrichtungen wählen aus ihrer Mitte je einen Vertreter und einen Ersatzvertreter in die (e) G MAV.

Durch Dienstvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden und die pauschale Freistellung von Mitgliedern der (e) G MAV festgelegt werden.

Stimmenverhältnisse (§ 24 V MAVO):

Jedes Mitglied hat so viele Stimmen, wie der jeweiligen MAV Mitglieder nach der letzten Wahl zustanden, dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Anzahl der Mitglieder an. Die Mitgliedschaft ist an die Zugehörigkeit zur MAV der Einrichtung gebunden. Hinsichtlich der Stimmengewichtung kann eine abweichende Dienstvereinbarung geschlossen werden.

Zuständigkeit der (e) G MAV (§ 24 VI MAVO)

Die (e) G MAV ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Wann dies der Fall ist, muss am individuellen Einzelfall entschieden werden und könnte ggf. höchst streitig werden. In Anlehnung an die Rechtsprechung im weltlichen Bereich könnte eine Zuständigkeit der (e) G MAV bei objektiver Unmöglichkeit gegeben sein. Diese kann man wohl dann annehmen, wenn objektiv ein zwingendes Erfordernis (aus technischen oder rechtlichen Gründen) für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Auch bei subjektiver Unmöglichkeit könnte die Zuständigkeit der (e) G MAV gegeben sein, wenn es sich um freiwillige Mitbestimmung handelt und der Dienstgeber zu der betreffenden Maßnahme nur unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend bereit ist.

Entscheidungen und Beschlüsse der (e) G MAV gelten auch für die Einrichtungen, die nicht in der (e) G MAV vertreten sind.

Eine MAV kann das Verhandlungsmandat auf die (e) G MAV übertragen, behält aber die Beschlusskompetenz.

Amtszeit (§ 24 VII MAVO)

Die Mitgliedschaft einer bestimmten Person bedingt die Mitgliedschaft dieser Person in der entscheidenden MAV. Im Übrigen kann diese das Mitglied aus der (e) G MAV abberufen (durch Beschluss der MAV).

Auflösung (§ 24 VIII MAVO)

Eine automatische Auflösung des Gremiums (e) G MAV gibt es nicht, da dieses auf unbegrenzte Zeit angelegt ist. Lediglich die „Köpfe“ des Gremiums können sich ändern. Für die Auflösung der (e) G MAV bedarf es eines aktiven Vorgehens der Mitglieder. Es gelten die gleichen Mehrheitsverhältnisse wie bei der Gründung.

Für die (e) G MAV gelten im Übrigen alle Bestimmungen der MAVO mit Ausnahme des § 15 III, der die Freistellung regelt.

In der Neufassung des § 24 bleiben dennoch viele Fragen unbeantwortet, so dass bei der Gründung einer (e) G MAV und auch später einige Herausforderungen auf die willigen MAVen warten. Auch schon bestehende (e) G MAVen stellt der neue § 24 vor unerwartete Probleme, so gibt es keinerlei Übergangsfristen oder Sicherstellung von schon bestehenden Regelungen jeglicher Art.

Mögliche Probleme oder Bedenken

- In welchen Angelegenheiten ist die (e) G MAV zuständig?
- Gerade kleinere MAVen befürchten ihre Eigenständigkeit zu verlieren oder ständig überstimmt zu werden.
- Haben die Mitglieder der G MAV / e G MAV ein imperatives Mandat oder sind sie in ihren Entscheidungen frei?
- Wer unterschreibt Beschlüsse oder Dienstvereinbarungen?
- Wie gestaltet sich die Einbindung von (e) G MAVen in die Strukturen der DiAGen?
- Wie ist mit dem zusätzlichen Arbeitsanfall ohne eine qualifizierte oder pauschale Freistellung umzugehen?
- Können G MAVen und e G MAVen nebeneinander bestehen?
- Was passiert mit nach altem Recht gebildeten e G MAVen und deren getroffenen Regelungen?

Auch wenn diese offenen Fragen eventuell davor abschrecken, eine (e) G MAV zu gründen, überwiegen langfristig sicher die Vorteile auch auf MAV Seite. Es ist sicher positiv zu bewerten, dass die Gründung, ähnlich wie beim Wirtschaftsausschuss im neuen § 27 b MAVO, nicht mehr vom Dienstgeber verhindert werden kann. Gerade die offenen Fragen bieten Gestaltungsmöglichkeiten, die die MAVen kreativ in ihrem Sinne nutzen können.

In Konzernstrukturen besteht die Möglichkeit, mit der obersten Geschäftsführung, Beschlüsse für alle Einrichtungen zu fassen und bei den Verhandlungen die „Schwarmintelligenz“ der beteiligten MAVen zu nutzen. Ansonsten hätte gerade die MAVen in Konzernstrukturen keine Möglichkeit, auf Augenhöhe mit der Konzerngeschäftsführung in Verhandlungen zu treten. Insbesondere große caritative Konzerne benötigen ein gleichwertiges Gremium in Form einer (e) G MAV. Auch die Erleichterung hinsichtlich der Bildung eines Wirtschaftsausschusses sollte bedacht werden.

Daher sollten die MAVen die neu geschaffenen Möglichkeiten auf jeden Fall nutzen, um auch ein politisches Signal zu setzen, dass die neue MAVO auch im Alltag gelebt wird.

Ansonsten dürfte es schwierig sein, zukünftig die MAVO gerade beim Thema der Unternehmensmitbestimmung weiter voran zu bringen.