

Ohne Einigungsstelle keine Mitbestimmung

Ohne Einigungsstelle ist eine wirkliche und echte Mitbestimmung nicht möglich.

Das Mitbestimmungsverfahren ist bürokratisch, überreguliert, fristgebunden und spielt dem Arbeitgeber in die Hände. Initiativen der MAV verpuffen, wenn sie der Arbeitgeber nicht will und er nicht gesetzlich zur Umsetzung gezwungen ist. Eine ziemlich frustrierende Angelegenheit, wenn man für die Kolleginnen und Kollegen etwas bewegen will und der Arbeitgeber blockiert.

Einigungsstelle ist der Normalfall

Anders ist es außerhalb des Bereichs der Ev. Kirche und ihrer Diakonie. In den Regelungsbereichen des Betriebsverfassungsgesetzes, des Personalvertretungsgesetzes und der Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche gibt es verbindlich Einigungsstellen, die dazu führen, dass Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung/Betriebs- bzw. Personalrat auf Augenhöhe mit einander verhandeln, auch dann, wenn es nie zur Anrufung der Einigungsstellen kommt.

Wie geht das?

Die Einigungsstellen entscheiden in Regelungsstreitigkeiten in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, d.h. in Angelegenheiten des § 40 MVG.EKD, wenn sich die Mitarbeitervertretung und die Leitung nicht einigen. Es gibt also zu jedem Fall eine konkrete Regelung in der jeweiligen Streitigkeit. Mit diesem 'Druck' im Bewusstsein sind Verhandlungen auf Augenhöhe möglich, weil jede Seite weiß, dass es eine Regelung geben wird; aber keine Seite abschätzen kann, wer sich wie weit durchsetzen kann. Denn: einigt man sich nicht, hat die/der Vorsitzende der Einigungsstelle die Entscheidungsgewalt. Und wer gibt Entscheidungen schon gern aus der Hand, die er selbst beeinflussen kann?

Keine Fristen und wenig Formalitäten

Ohne diesen 'Druck' des 'Einigungszwanges' fällt es vielen Leitungen schwer, mit der Mitarbeitervertretung auf Augenhöhe zu verhandeln, weil sie wissen, dass die MAV i.d.R. mit ihren Vorstellungen nicht durchdringen kann. Sie hat es bei dem formalisierten und fristgebundenen Verfahren, in dem der MAV leicht Fehler passieren können, also relativ leicht. Gibt es eine Einigungsstelle, gibt es dort keine Fristen und die Formalitäten sind sehr gering. Es gibt keine 'Zustimmungsfiktion'. Nur ein deutliches 'Ja' der MAV ist eine Zustimmung.

Wollen Mitarbeitervertretungen etwas vorschlagen, was der Mitbestimmung des § 40 MVG.EKD unterliegt, dringen sie nur dann durch, wenn der Arbeitgeber dieses durchführen muss, damit er nicht gegen Gesetze verstößt. Anders ist das bei der Einigungsstelle. Hier ist die 'Verhandlungsmacht' der MAV genauso groß, wie die der Leitung.

Ist das vielleicht der Grund, warum sich die Leitung weigert eine Dienstvereinbarung über eine Einigungsstelle abzuschließen?

Einigungsstelle nur mit Dienstvereinbarung

Im Bereich der Ev. Kirche und ihrer Diakonie gibt es die Einigungsstelle nicht von 'Gesetzeswegen' sondern nur, wenn die Leitung und die MAV eine entsprechende Dienstvereinbarung abschließen. Bisher verweigern die meisten Arbeitgeber diese DV.

Kein Verhandlungswillen

Diese Weigerung kann nur so interpretiert werden, dass die Arbeitgeber kein Interesse daran haben, sich mit der MAV auf Augenhöhe zu einigen.

Wie eine Lebensversicherung

Eine Einigungsstelle im Betrieb wirkt wie eine Lebensversicherung: Man möchte, dass sie nie in Anspruch genommen wird und verhält sich dementsprechend. Und auch wenn sie nicht in Anspruch genommen wird, hat man dennoch etwas davon. Im Falle der Lebensversicherung das angesparte Kapital, im Falle der Einigungsstelle Regelungen für die Einrichtung, mit denen alle gut leben können.

Preisgünstiger Service

Die Arbeitgeber behaupten gern, eine Einigungsstelle sei zu teuer.

Ein Verfahren vor dem Kirchengericht (Schlichtungsstelle, Schiedsstelle) ist teuer. Bei einem Streitwert von 5.000 EUR (welches der niedrigste Streitwert bei Regelungsstreitigkeiten gem. § 40 MVG ist) entstehen Anwaltskosten für jede Seite von ca. 2.300 EUR, wenn es in zweiter Instanz zu einer Einigung kommt. Also insgesamt mindestens 4.600 EUR.

Die Einigungsstelle könnte für das Geld ca. 7,5 Stunden tagen (bei 250 EUR für den Vorsitzenden und 175 EUR für externe Beisitzer pro Stunde.)

Nur Gewinner

Nüchtern betrachtet gibt es bei der Einrichtung einer Einigungsstelle nur Gewinner:

- Die Arbeitgeber stärken die Glaubwürdigkeit des Dienstgemeinschaftsgedanken, weil sie sich tatsächlich auf Augenhöhe mit den Mitarbeitervertretungen begeben und schnell zu Lösungen kommen können.
- Die Mitarbeitervertretung kann ihre Aufgabe endlich richtig wahrnehmen.
- Die Beschäftigten haben eine wirksame Vertretung.
- Die Einrichtung bekommt praktikable Problemlösungen, mit denen alle gut leben können.
- Das Betriebsklima wird dadurch verbessert und die Motivation Aller steigt.