

Mitarbeitervertretung und Betriebsrat im Vergleich - Unterschiede zwischen Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz ¹

Dr. Hermann Lührs

Zusammenfassung

Größe und Ausstattung von MAV und BR: In Einrichtungen ab 50 Beschäftigten ist die Zahl der MAV-Mitglieder regelmäßig kleiner als die Zahl von BR-Mitgliedern. Die MAV verfügt ab 200 Beschäftigten über weniger Freistellungen als ein BR. Die MAV hat einen geringeren Anspruch an Schulungen und Fortbildungen als der BR.

Mitbestimmung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten: Das Mitbestimmungsspektrum der MAV in organisatorischen Angelegenheiten ist in 12 von 24 Regelungsbereichen dem des BR gleich. In den anderen Bereichen hat die MAV regelmäßig weniger Rechte als der BR, insbesondere bei wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Durchsetzung von Rechten und Verhandlungsposition bei Konflikten: Der MAV ist der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht versperrt. Das Kirchengericht hat keine Zwangsmittel, seine Entscheidung gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen. Bei Konflikten über Regelungen in Sachfragen ist die Verhandlungsposition der MAV aufgrund der fehlenden Einigungsstelle, die das BetrVG vorsieht, gegenüber der des BR schwächer.

Unternehmensmitbestimmung: Im kirchlichen Bereich gibt es keine Unternehmensmitbestimmung analog zum Drittelbeteiligungsgesetz oder dem Mitbestimmungsgesetz. Der MAV mangelt es daher an Handlungsoptionen, über die ein BR diesbezüglich verfügt.

Rolle der Gewerkschaften: Die Gewerkschaften sind unter dem MVG kein Teil der Betriebsverfassung und haben keine verankerten betrieblichen Rechte. Die Unterstützungsmöglichkeiten der MAV durch Gewerkschaften sind dadurch im Verhältnis zum BR geringer.

Beteiligungsrechte bei Kündigungen: Durch das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht

¹ Dem Vergleich liegen das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) i.d.F. vom 15.01.2010 und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i.d.F. vom 29.07.2009 zugrunde. Bezug genommen wird außerdem auf die Untersuchung von Baumann-Czichon, Bernhard / Gathmann, Mira: Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich BetrVG – MVG/EKD – MAVO. Berlin 2006.

der MAV ist ihre Stellung formal stärker als das Anhörungsrecht des BR. Bezogen auf die faktische Wirkung des Widerspruchs des BR bei Kündigungen ist dessen Votum gewichtiger.

Größe und Ausstattung von MAV und BR

Die Größe der betrieblichen Interessenvertretung hängt nach BetrVG und nach MVG von der Zahl der Beschäftigten des Betriebes bzw. der Einrichtung ab. Ab 5 Beschäftigte haben Mitarbeitervertretung (MAV) und Betriebsrat (BR) ein Mitglied. Zwischen 15 und 20 Beschäftigten hat die MAV drei Mitglieder, der BR eines. Ab einer Zahl von 20 Beschäftigten hat die MAV gleich viele Mitglieder. Ab 50 Beschäftigte ist die Zahl regelmäßig kleiner. Bei einer Beschäftigtenzahl ab 1000 hat die MAV zwischen zwei und sechs Mitglieder weniger als der BR. ²

Die Freistellung von MAV- und BR-Mitgliedern für ihre Aufgaben richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten und unterscheidet sich wie folgt: Bei 151 Beschäftigten hat die MAV 0,5 Freistellungen, der BR keine. Bei 201 Beschäftigten hat die MAV 0,5 Freistellungen, der BR 1,0. Bei 501 Beschäftigten hat die MAV 1,0 Freistellungen, der BR 2,0. Ab dieser Beschäftigtenzahl hat die MAV durchgängig zwischen 0,5 und 1,5 Freistellungen weniger als der BR. ³

Für die Qualifikation und Schulung der Aufgaben als Interessenvertretung sieht das MVG für jedes MAV-Mitglied in einer regulären Amtszeit von vier Jahren insgesamt längstens vier Wochen für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen vor (MVG §19). Das BetrVG sieht bei gleicher Amtszeit Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen für jedes Mitglied von drei Wochen für allgemeine BR-Arbeit vor (BetrVG § 37 Abs. 6) und zusätzlich dazu für jedes Mitglied weitere Fortbildungsmaßnahmen ohne Zeitbegrenzung soweit sie bezogen auf die betrieblichen Verhältnisse notwendig sind. ⁴

Mitbestimmung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz sehen drei Formen von Beteiligungsrechten vor: Informationsrechte, Beratungsrechte, Mitbestimmungsrechte. Das stärkste Beteiligungsrecht sind die Mitbestimmungsrechte.

² Übersicht bei Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 26.

³ Tabellarische Übersicht bei Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 30.

⁴ Vergl. detailliert Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 30ff.

Bei organisatorischen Angelegenheiten lassen sich die Mitbestimmungsrechte der MAV und des BR 24 Regelungsbereichen zuordnen.⁵ In zwölf dieser Bereiche übt die MAV ebenso wie der BR gleichermaßen Mitbestimmungsrechte aus. Dazu zählen Fragen der Ordnung des Betriebes, Lage der Arbeitszeit, Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen, Einführung neuer Arbeitsmethoden und weitere. In zwei der 24 Bereiche hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht, der BR hingegen nicht. Diese sind Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und die Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die MitarbeiterInnen. In sieben der 24 Bereiche hat die MAV keine Mitbestimmungsrechte, wohl aber der BR. Diese sind: Veränderungen der betrieblichen Arbeitszeit; Zeit/Ort u. Art der Auszahlung des Gehaltes; Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen; Zahlung von Prämien; betriebliches Vorschlagswesen; Gruppenarbeit; Ausbildung von Azubis. Insgesamt verfügt die MAV damit auf der Ebene der organisatorischen Angelegenheiten über ein geringeres Spektrum an Mitbestimmungsrechten als der BR.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten schreibt das BetrVG die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in allen Unternehmen vor, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigten. Im MVG ist die Bildung eines entsprechenden Ausschusses nur in Einrichtungen der Diakonie möglich, nicht in Einrichtungen der verfassten Kirchen. Die Mindestbeschäftigtenzahl ist 150. Die Rechte des Wirtschaftsausschusses und des BR im Hinblick auf den Wirtschaftsausschuss sind im BetrVG detailliert gelistet (§§ 106 ff). Im MVG sind sie als "Unterrichtung der MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten" geringer spezifiziert (§22 i.V.m §34). Der Wirtschaftsausschuss nach BetrVG hat mindestens einmal im Monat zusammenzutreten, nach MVG mindestens einmal im Jahr. In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat die MAV weniger Rechte und eingeschränktere Handlungsmöglichkeiten als der BR.

Durchsetzung von Rechten und Verhandlungsposition bei Konflikten

Für die Durchsetzung von Rechten und bei Rechtsverletzungen der betrieblichen Interessenvertretung kann der BR nach BetrVG die staatlichen Arbeitsgerichte anrufen. Die Gerichte können Bußgelder gegen den Arbeitgeber verhängen und die Zahlung mit Zwangsmitteln durchsetzen. Die MAV kann bei Rechtsverletzungen das Kirchengenicht der EKD anrufen, nicht jedoch die staatlichen Gerichte. Das Kirchengenicht kann keine Sanktionen gegen den Arbeitgeber verhängen. Es hat keine Zwangsmittel, seine Entscheidung durchsetzen. Über die Beachtung einer Entscheidung des Kirchengenichtes entscheidet der kirchliche Arbeitgeber selbst. Der Rechtsschutz der MAV ist dadurch eingeschränkt.

Das BetrVG sieht die Bildung einer betrieblichen Einigungsstelle vor. Die

⁵ Siehe Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 45f

Einigungsstelle besteht aus gleich vielen Vertretern der Betriebsparteien und einem externen Vorsitzenden. Die Einigungsstelle kann im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen Leitung und BR auch in der Sache eigene Entscheidungen treffen. Das ermöglicht dem BR z.B. bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen oder bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eigene Vorstellungen durchzusetzen, die im zweiseitigen Verhältnis nicht vereinbart werden könnten. Das MVG kennt keine Instanz dieser Art. Bei der Verhandlung von Dienstvereinbarungen kann die MAV daher im Fall von Nichteinigung von keiner zweiten Handlungs- und Entscheidungsebene Gebrauch machen. In besonderen Krisensituationen kommt dies am Beispiel von Sozialplänen besonders zum Tragen. Nach BetrVG kann der BR den Abschluss eines Sozialplanes erzwingen, die MAV ist auf die Einigung mit dem Arbeitgeber angewiesen.⁶

Verweigert die MAV ihre Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, so kann der Arbeitgeber die fehlende Zustimmung durch das zuständige Kirchengericht ersetzen lassen. Anders als die Einigungsstelle, die in der Sachfrage eigene Regelungen beschließen kann, ist das Kirchengericht an den Antrag des Arbeitgebers gebunden. Es kann über den Antrag nur positiv oder negativ beschließen und keine davon abweichende Regelung treffen. Das Kirchengericht nach MVG bildet daher wegen seiner auf Rechtsfragen begrenzten Prüfung kein Äquivalent zur Einigungsstelle nach BetrVG.⁷

Die MAV ist bei der Durchsetzung von Rechten im Fall ihrer Verletzung auf die Bereitschaft des Arbeitgebers angewiesen, Entscheidungen des Kirchengerichtes zu akzeptieren. Bei Konflikten über Regelungen in Sachfragen ist die Verhandlungsposition der MAV aufgrund der fehlenden Einigungsstelle gegenüber der des BR schwächer.

Unternehmensmitbestimmung

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigte, die die Form einer Kapitalgesellschaft haben, fallen unter das Drittelbeteiligungsgesetz. Dessen Regelungen waren bis 2004 im BetrVG verankert. Das Aufsichtsgremium solcher Unternehmen muss zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen. Sie werden von den Beschäftigten des Unternehmens gewählt. Häufig sind Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auch BR-Mitglieder. Der BR kann die Abberufung eines Arbeitnehmervertreters einleiten. In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten besteht der Aufsichtsrat gem. Mitbestimmungsgesetz zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern, darunter eine festgelegte Zahl von Vertretern der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Die

⁶ Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 19 u. 24.

⁷ S. auch Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 23ff

Parallele von betrieblicher Interessenvertretung und Unternehmensmitbestimmung erweitert die praktischen Handlungsoptionen des BR auch im Verhältnis zur Unternehmensleitung.⁸

Die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen der Diakonie bzw. des Caritasverbandes sind von der Geltung des Drittelbeteiligungsgesetzes und der Mitbestimmungsgesetze ausgenommen. Kirchliche Äquivalente existieren nicht. Das MVG und die sonstigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsbestimmungen sehen keine Unternehmensmitbestimmung analog zum Drittelbeteiligungsgesetz, bzw. Mitbestimmungsgesetz vor. Der MAV mangelt es daher an entsprechenden Handlungsoptionen.

Rolle der Gewerkschaften

Ein grundlegender Unterschied zwischen MVG und BetrVG betrifft die Rolle der Gewerkschaften. Nach dem BetrVG sind die Gewerkschaften integraler Bestandteil der Betriebsverfassung. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben Zugangs- und Beratungsrechte. Gewerkschaften können die Wahl eines BR veranlassen, Wahlvorschläge für die BR-Wahl (Listenwahl) machen und im Wahlvorstand vertreten sein. Gewerkschaften haben Teilnahmerechte an den Sitzungen des BR und können den BR durch Beauftragte beraten. Bei Verstößen des Arbeitgebers gegen das BetrVG können auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften arbeitsgerichtlich tätig werden (BetrVG §23). Gewerkschaften können die Einberufung von Betriebsversammlungen veranlassen und haben dort Teilnahme- und Beratungsrechte (BetrVG §46). Gewerkschaften können durch Tarifvertrag Regelungen für erweiterte betriebliche Mitbestimmung durchsetzen.⁹

Die Gewerkschaften sind unter dem MVG kein Teil der Betriebsverfassung. Sie haben im MVG keine verankerten betrieblichen Rechte. Das MVG verpflichtet die MAV und die Dienststellenleitung lediglich darauf zu achten, dass die individuelle Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt wird (MVG §31). Die Unterstützungsmöglichkeiten der MAV durch Gewerkschaften sind dadurch im Verhältnis zum BR geringer.¹⁰

⁸ Vergl. z.B. Däubler, Wolfgang: Gewerkschaftsrechte im Betrieb. Nomos-Verlag 2010.

⁹ Däubler, Wolfgang: Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten. Frankfurt 1974.

¹⁰ S. auch Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 50ff.

Bildung von MAV und BR

Das MVG schreibt vor, in Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten eine MAV zu bilden. Sofern keine MAV besteht, hat die Dienststellenleitung eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen (MVG § 7). Dadurch ist weitgehend sichergestellt, dass in jeder kirchlichen Einrichtung mit mindestens fünf Beschäftigten eine MAV existiert. Die Pflicht zur Bildung eines BR beschreibt das BetrVG nicht. Die Wahl eines BR kann jedoch widrigenfalls auch durch arbeitsgerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes eingeleitet werden (BetrVG §17).

Beteiligungsrechte bei Kündigungen

Bei ordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat die MAV ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht (MVG §42): die Kündigung kann wirksam erst ausgesprochen werden, wenn die MAV der Kündigung zustimmt, oder das Kirchengericht die fehlende Zustimmung der MAV ersetzt hat. Die MAV darf die Zustimmung zur Kündigung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen einen Rechtsgrund verstößt. Sie hat für ihre Stellungnahme 14 Tage Zeit. Verlangt sie Erörterung, muss sie binnen 7 Tagen den Rechtsgrund nennen, aus dem sie die Zustimmung verweigert.¹¹ Kann die MAV keinen Rechtsgrund anführen, ist die Mitbestimmung erschöpft. Verweigert die MAV die Zustimmung zur Kündigung unter Verweis auf einen Rechtsgrund, so kann auf Antrag des Arbeitgebers das Kirchengericht die fehlende Zustimmung der MAV ersetzen. Bei außerordentlichen Kündigungen oder ordentlichen Kündigungen in der Probezeit hat die MAV ein Beratungsrecht (MVG § 46).

Der BR hat in allen Kündigungsfällen ein Anhörungsrecht (BetrVG §102), jedoch kein Mitbestimmungsrecht. Ein Mitbestimmungsrecht kann vereinbart werden (BetrVG §102 Abs. 6). Wird die Anhörung des BR nicht ordnungsgemäß durchgeführt, ist die Kündigung unwirksam. Widerspricht der BR der Kündigung, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Kündigung die Stellungnahme des BR zuzusenden. Wird in diesem Fall eine Kündigungsschutzklage eingereicht, besteht eine Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitnehmers zu gleichen Bedingungen bis der Rechtsstreit abschließend entschieden ist.

Die MAV hat bei ordentlichen Kündigungen prima facie eine formal stärkere Stellung als der BR. Sie kann jedoch von ihrem Mitbestimmungsrecht nur Gebrauch machen,

¹¹ Die die Handlungsmöglichkeiten der MAV einengende Frist von 7 Tagen (MVG §38) wurde im Jahr 2010 neu in das MVG eingeführt. Vergl. zur vorherigen Situation Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 42f.

wenn die Kündigung gegen einen Rechtsgrund verstößt. Das Recht der MAV besteht damit in einer Rechtsprüfung. Die Rechtsprüfung durch die MAV wird durch die Rechtsprüfung des Kirchengerichtes vertieft. Dem Kirchengericht sitzt immer eine Person vor, die die Befähigung zum Richteramt nach dem staatlichen Richtergesetz hat.¹² Kommt das Kirchengericht zu dem Ergebnis, dass die Kündigung gegen keinen Rechtsgrund verstößt, so kann die Kündigung ausgesprochen werden. Die/der gekündigte Arbeitnehmer/in kann bei dem staatlichen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einreichen.

Aus der Sicht der von der Kündigung betroffenen Person besteht der Unterschied zwischen MVG und BetrVG darin, dass sie, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, im Fall einer Kündigungsschutzklage zu gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt werden muss, bis der Rechtsstreit - ggf. auch über mehrere Instanzen hinweg - abschließend entschieden ist. Nach dem MVG besteht die Weiterbeschäftigung nur für die Dauer der Rechtsprüfung durch MAV und das Kirchengericht. Der Schutz unter dem MVG ist geringer als unter dem BetrVG.

Dem Widerspruch des BR im Anhörungsverfahren wird man daher bezogen auf seine Wirkung (Weiterbeschäftigung des Gekündigten bis zum Abschluss eines etwaigen Rechtsstreites über mehrere Instanzen) regelmäßig eine höhere Relevanz beimessen, als der Rechtsprüfung einer MAV, für die sie nur wenige Tage Zeit hat. Unter diesem Gesichtspunkt ist die faktische Stellung der MAV bei Kündigungen somit schwächer zu bewerten als die eines BR.

Dr. Hermann Lührs

Stuttgart, 28.06.2012

¹² Kirchengesetz der Synode der EKD über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kirchengerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland i.d.F. Nov. 2003.