

FAKTENBLATT 5

Aufgaben Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft

»Du willst mehr Geld? Kannst Du haben!« Aber nicht von der Mitarbeitervertretung.

Oft stehen die Mitarbeitervertretungen in der Kritik, weil sie nicht die Erwartungen der Beschäftigten erfüllen. Ein Grund dafür ist: Mitarbeitervertretungen haben nicht die Möglichkeiten wie eine Gewerkschaft Interessen durchzusetzen. Und obwohl beide für Arbeitnehmerrechte eintreten, sind die Aufgaben von Gewerkschaft und Mitarbeitervertretung klar getrennt.

Die Mitarbeitervertretung (MAV)

Die Mitarbeitervertretung ist die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeitenden. Sie soll in dem sozialen Gefüge des Betriebes die Interessen der einzelnen Mitarbeitenden gegen den sonst übermächtigen Arbeitgeber vertreten. Sie hat dafür einzutreten, dass die zugunsten der Mitarbeiter bestehenden Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind, beschlossen von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland – Fassung Diakonie Mitteldeutschland – bzw. dienstrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Die Mitarbeitervertretung hat somit nicht die Aufgabe, anders als die Gewerkschaft, Arbeits- und Tarifrecht zu gestalten.

Die Mitarbeitervertretung arbeitet auf der Grundlage von kirchlichen Gesetzen bzw. Ordnungen und erhält somit einerseits Rechte, unterliegt aber auch gesetzlichen Einschränkungen. So unterliegt sie der Friedenspflicht und wird auf den nicht genauer definierten Gedanken der Dienstgemeinschaft verpflichtet. Nicht zuletzt sind Mitarbeitervertretungen in ihrer sachlichen Ausstattung und jeder einzelne Mitarbeitervertreter finanziell von ihrem Arbeitgeber abhängig. Es ist keine Partnerschaft auf »gleicher Augenhöhe«.

Die Gewerkschaft

Anders die Gewerkschaften. Sie sind ein freier Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und werden ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge finanziert. Sie sind also von den Arbeitgebern in jeder Form unabhängig und können somit Arbeitsrecht als gleichgestellter Verhandlungspartner gestalten. Eine im Tarifvertragsgesetz ausdrücklich festgelegte Aufgabe von Gewerkschaften ist, der Abschluss von Tarifverträgen durch freie Verhandlungen mit den Arbeitgebern.

Beispiele

Die Gewerkschaft gestaltet über Tarifverträge zum Beispiel die Arbeit- und Entlohnungsbedingungen.

- Das heißt wie viel Geld ein Beschäftigter bekommt und/oder ob es eine jährliche Steigerung des Gehaltes gibt, vereinbaren die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber im Tarifvertrag.
- Ob die Beschäftigten pro Jahr eine Lohnerhöhung bekommen, wird über einen Tarifvertrag festgelegt.
- Ob man in der Woche 38,5 Stunden oder 40 Stunden arbeitet, wird über einen Tarifvertrag zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber geregelt.
- Hat man einen längeren Urlaubsanspruch als das Gesetz vorgibt, dann geht das auf eine tarifliche Einigung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber zurück.

Die Mitarbeitervertretung ist hingegen für die betrieblichen Regelungen zuständig. Sie überwacht, ob die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind, beschlossen von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland – Fassung der Diakonie Mitteldeutschland – und gesetzliche Bestimmungen vom Arbeitgeber eingehalten werden. Den Inhalt kann sie jedoch nicht mitbestimmen.

Sie kann aber die Ausführung und Umsetzung mitbestimmen. So unterliegen die betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Urlaubsplan der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

Gefordert ist die Mitarbeitervertretung zum Beispiel auch bei einzelnen Personalangelegenheiten, wie Einstellung, Eingruppierung, Höhergruppierung oder Kündigung. Aber hier hat sie nur eine eingeschränkte Mitbestimmung.

Um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen, kann eine Mitarbeitervertretung die Beschäftigten nicht zu Arbeitskämpfen auffordern. Sie unterliegt der Friedenspflicht. Gewerkschaften hingegen können auf den Arbeitgeber mittels Arbeitskampf Druck ausüben.