

New Reward: Brechstange Einigungsstelle

Arbeitgeber bricht ab



Die Verhandlungen zwischen dem Gesamtbetriebsrat (GBR) der oHG und dem Arbeitgeber laufen erst wenige Wochen, da ruft der Arbeitgeber schon nach einer Einigungsstelle. Die

Einigungsstelle ist betriebsverfassungsrechtlich vorgesehen, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber zu bestimmten Themen überhaupt nicht mehr vorankommen. Aber zu einem so frühen Zeitpunkt, wie bei den Verhandlungen zum New Reward, die Einigungsstelle zu rufen, überrascht.

Guter Beginn

Dabei begannen die Gespräche ganz gut. Der GBR war sich mit dem Arbeitgeber in wichtigen Fragen schon einig:

- Harmonisierung der Bezahlungs- und Bewertungssysteme der grünen und blauen Welt
- Vereinfachung des Vergütungssystems
- Bildung von Gehaltsbändern

GBR geht auf Arbeitgeber zu



Mehr noch. Der GBR hatte schon signalisiert, unter bestimmten Voraussetzungen auf den Arbeitgeber zuzugehen:

- Willis Tower Watson, ein Dienstleister für die Entwicklung von Branchen-Benchmarks, könnte bei der Bildung eines neuen Vergütungssystems mit herangezogen werden.
- Akzeptanz des enormen Zeitdrucks zur Durchführung der Verhandlungen.
- Überleitung der Bestandsmitarbeiter in die neue Gehalts- und Bewertungsstruktur.

Brechstange Einigungsstelle

Trotzdem reagiert der Arbeitgeber mit der Brechstange Einigungsstelle. Das Ziel der Arbeitnehmervertreter, einen echten Konsens aus Vorschlägen von Arbeitgeber und Betriebsräten zu erzielen, um eine zukunftsfähige Bewertungs- und Bezahlungsstruktur zu finden, die allen Kolleginnen und Kollegen in einem so vielfältigen Konzern wie der Telefónica gerecht wird, wird damit schwieriger. Ein unabhängiger Dritter (der Einigungsstellen-Vorsitzende) wird ggf. am Ende einen Spruch fällen müssen, der nie beide Seiten zufriedenstellen wird.

Risikoreich und unnötig

In einer Einigungsstelle dürfen viele Aspekte eines neuen Vergütungssystems gar nicht entschieden werden. Das Risiko ist sehr hoch, dass hier am Ende ein Ergebnis steht, das viel schlechter ist, als wenn man weiter verhandeln würde. Aber die Arbeitgeberseite glaubt offensichtlich, ihre Ziele auf diese Weise gegen die Betriebsräte und auf Kosten der Mitarbeiter durchsetzen zu können.



