

Gesamtausschuss

der Mitarbeitervertretungen
in der Diakonie Bayern
Frauengasse 24
90402 Nürnberg



Das Recht der MAV auf rechtzeitige und umfassende Information, § 34 MVG.EKD

Schulung Regionaltreffen des GA Diakonie am 9.4.2018, München

Kommentare: Fey/Rehren, MVG.EKD, Loseblattkommentar, Rehm-Verlag
Baumann-Czichon, MVG-EKD, 4. Auflage, Kellner-Verlag

Fall 1:

Das Diakoniewerk Hasenheim e.V. betreibt zwei Kindertagesstätten. Der Vorstand beschließt am 1.2.18 eine 100% Tochter in Form einer gGmbH mit Wirkung zum 1.7.18 zu gründen. Die beiden Kindertagesstätten sollen in die gGmbH eingebracht werden.

Am 9.4.18 erhalten die Mitarbeitenden der beiden Kindertagesstätten ein Schreiben des Vorstandes, in denen ihnen mitgeteilt wird, dass sie ab 1.7.18 für die Evangelischen Kindertagesstätten Hasenheim gGmbH arbeiten werden.

Die Erzieherin Susanne Schlau wendet sich noch am selben Tag an die MAV und fragt, was das zu bedeuten hat.

Die MAV-Vorsitzende Anna Ahnungslos hört zum ersten Mal davon und beruft eine außerordentliche Sitzung ein.

1. Warum hat die MAV ein Informationsrecht?

Voraussetzung: Zuständigkeit der MAV

Das Informationsrecht soll die MAV in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sie zuständig ist, also, ob ihre Aufgaben tangiert sind. Sofern die Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Beteiligungsrechts besteht, muss die MAV informiert werden.

Vor allem bei wirtschaftlichen Grundsatzentscheidungen, wenn sie Interessen der Mitarbeitenden (MA) berühren, z.B. beabsichtigte Änderungen in der Rechtsform; das Informationsrecht erstreckt sich auch auf Statuten – Satzung, Gesellschafter-vertrag.

Hier:

§ 35 III b MVG: Betriebsübergang (§ 613 a BGB) – Unterrichtungspflichten der DL usw.; ev. künftige Kündigungen (z.B. bei Widerspruch gegen den Übergang des Dienstverhältnisses), Änderungskündigungen (z.B. wegen Standortklausel im Dienstvertrag), Versetzungen, Abordnungen, § 42 b MVG, § 46 d MVG; Wegfall der Zuständigkeit der bisherigen MAV für die MA in den Kitas, Notwendigkeit einer neuen MAV für die gGmbH. (Auswirkungen auf die Anzahl der MAV-Mitglieder bei der nächsten Wahl.)

2. Zu welchem Zeitpunkt hätte die MAV informiert werden müssen?

Rechtzeitigkeit der Information

Soll-Regelung in § 34 I S. 2 MVG:

Soll = eingeschränktes Ermessen. Das bedeutet, dass grundsätzlich die MAV zu informieren ist, es sei denn, erhebliche, besondere Umstände sprechen dagegen.

Bereits im Vorfeld der konkreten Vorbereitung der Entscheidungen der DL (nicht bloße Sondierung, Erwägung).

Die Dienststellenleitung (DL) hat ihrer Informationspflicht unaufgefordert nachzukommen. Grenze: kein Unterrichtungsanspruch, wenn offenkundig keine Rechte der MAV in Betracht kommen.

Rechtzeitig = zeitlich so früh, dass noch angemessene Meinungsbildung möglich ist. Nicht vor vollendete Tatsachen stellen. Gesetzliche Möglichkeiten muss MAV ausschöpfen können.

Hier: Bereits im Vorfeld zum Vorstandsbeschluss am 1.2.2018 hätte die MAV informiert werden müssen, so dass sie noch ggfls. hätte nachfragen und Stellung nehmen können.

Fall 2:

Der Vorstand des Diakonischen Werks Hasenheim e.V. möchte eine Fragebogenaktion über die Arbeitsplatzbedingungen (Ziel: Gefährdungsbeurteilung) machen. Dafür engagiert er die Fragmich-was-Leichteres-Agentur, die sich auf die Erstellung, Erhebung und Auswertung solcher Fragebögen spezialisiert hat. Ein Ausschuss, bestehend aus zwei Agentur-Mitarbeitern und einem Vorstandsmitglied, soll die Fragebogenaktion vorbereiten.

Der MAV wird mitgeteilt, dass nach Abschluss der Ausschussarbeit Anfang Mai eine Fragebogenaktion durchgeführt werden wird, an der alle Mitarbeitenden verbindlich teilnehmen müssen. Der MAV-Vorsitzende Manfred Mutig fragt, ob nicht auch ein MAV-Mitglied an der Arbeit im Ausschuss teilnehmen könnte. Der Vorstandsvorsitzende Franz Forsch antwortet, dafür bestehe kein Anlass, denn die MAV habe keinerlei Beteiligungsrechte, zumal die Fragebogenaktion von einer außenstehenden Agentur anonym durchgeführt werde.

1. Hat die MAV ein Informationsrecht?

Im Gegensatz zu der Soll-Vorschrift des § 34 I S. 2 MVG besteht eine uneingeschränkte Informationspflicht, wenn die DL eine konkrete Maßnahme im Bereich der Mitbestimmung oder Mitberatung beabsichtigt.

Die MAV hat das volle Mitbestimmungsrecht nach §§ 40 b MVG, 5 ArbSchG. Es kommt nicht darauf an, dass die Fragebogenaktion anonym von einer außenstehenden Agentur durchgeführt wird, wenn die Teilnahme nicht auch freiwillig ist (BAG Beschluss vom 21.11.17 – ABR 47/16).

2. Wenn ja, muss die Dienstgeberseite der MAV einen Sitz in dem Ausschuss geben?

Nein, § 34 I S. 3 MVG: reine kann-Regelung. Sinnvoll, aber Ermessenentscheidung der DL.

Vor tatsächlicher Durchführung der Fragebogenaktion ist ein Antrag auf Zustimmung nach § 40 b MVG zu stellen; ohne Zustimmung der MAV ist die Mitarbeitendenbefragung unwirksam, § 38 I S. 1 MVG. D.h., die Mitarbeitenden können die Angaben verweigern.

Fall 3:

Im Diakoniewerk Hasenheim e.V. werden außerhalb der AVR-Entgeltordnung verschiedentlich an Mitarbeitende Zulagen aus unterschiedlichen Anlässen gezahlt. Die MAV möchte einen Überblick über diese Zulagen haben und bittet den Geschäftsführer, Herrn Horst Harsch, um eine entsprechende Auflistung. Geschäftsführer Harsch lehnt dies mit Hinweis auf den Datenschutz vehement ab.

1. Hat die MAV ein Informationsrecht?

Ja. Die MAV ist dazu aufgerufen, nach § 35 I S. 1 MVG, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern. Nach § 35 III b MVG soll die MAV dafür eintreten, die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen zu überwachen. Dazu gehört auch die Entgeltordnung nach AVR. Zudem kommt das volle Mitbestimmungsrecht nach § 40 m MVG in Betracht, weil einzelne Mitarbeitende Zulagen bekommen, die außerhalb der Entgeltordnung gezahlt werden. Es ist Aufgabe der MAV, auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten. Es besteht ein uneingeschränktes Informationsrecht der MAV.

2. Wenn ja, kann die MAV die Auflistung verlangen oder verstößt dies gegen den Datenschutz?

Die MAV ist Teil der Dienststelle und damit verantwortliche Stelle im Sinne des § 2 VIII DSGVO. Die Nutzung der personenbezogenen Daten ist nach § 3 DSGVO zulässig, weil eine Rechtsvorschrift – nämlich § 34 III S.1 MVG – dies erlaubt. Im Übrigen unterliegen die MAV-Mitglieder der Schweigepflicht nach § 22 MVG.

3. Wenn die MAV die Auflistung verlangen darf, in welcher Form und Häufigkeit hat dies zu geschehen?

Die Dienststellenleitung hat die Bruttolohnlisten zweimal pro Kalenderjahr vorzulegen.

Zu 1., 2. und 3.: Beschluss des Kircheng Gerichtshofs der EKD vom 5.12.16, KGH.EKD II -124/28-2016.

Fall 4:

Das Diakoniewerk Hasenheim e.V. hat 340 Mitarbeitende. Unter anderem betreibt sie ein Pflegeheim, das mit finanzieller Unterstützung des Investors Igor Steinreich errichtet und im Herbst 2017 eingeweiht wurde. In der örtlichen Tageszeitung erscheint am 9.4.2018 ein Artikel, in dem von dem finanziellen Ruin des Oligarchen Igor Steinreich berichtet und seine Verbindung zum Pflegeheim Hasenheim erwähnt wird.

Der MAV-Vorsitzende Manfred Mutig beruft eine außerordentliche Sitzung ein; die MAV beschließt, Geschäftsführer Harsch aufzufordern, einen Bericht über die wirtschaftliche Lage des Diakonievereins und speziell des Pflegeheimes abzugeben. Die MAV verlangt insbesondere Auskunft über die derzeitige Höhe der Darlehen, die aktuelle Anzahl der Heimbewohner, den Auslastungsgrad des Pflegeheims und die Höhe der Pflegesätze.

Geschäftsführer Harsch lehnt dieses Ansinnen ab. Die MAV müsse sich gedulden, die Gewinn- und Verlustrechnung für 2017 nebst einem Bericht des Wirtschaftsprüfers werde der MAV vorgelegt, sobald diese fertig seien.

Hat die MAV ein Recht auf die von ihr verlangten Informationen?

Ja. § 34 II S. 2 a MVG: Die Einrichtung hat mehr als 150 Mitarbeitende. Es liegen besondere Gründe (Insolvenz des Investors) vor, die das Informationsrecht auslösen. Es kann und muss nicht darauf gewartet werden, bis die Gewinn- und Verlustrechnung 2017 bzw. der Bericht des Wirtschaftsprüfers vorliegen.

Die MAV könnte von sich aus nach §§ 25 II, 30 II MVG einen Wirtschaftsprüfer beauftragen, wenn eine Notlage absehbar ist.

Fall 5:

Die neu gewählte MAV des Diakoniewerks Hasenheim e.V. stellt fest, dass ihre Vorgängerin in den letzten Jahren keinerlei Interesse an den Dienstplänen gezeigt hat. In der MAV-Sitzung beschließt die MAV, die Pflegedienstleitung aufzufordern, die Dienstpläne der letzten drei Monate vorzulegen. Die Pflegedienstleitung, Frau Greta Genau, erwidert, sie müsse das erst mit Geschäftsführer Harsch abklären.

Hat die MAV das Recht auf Vorlage der Dienstpläne der letzten drei Monate?

Ja. Nach § 35 III b MVG hat die MAV die Aufgabe, die bestehenden Arbeitszeitschutzvorschriften zu überwachen. Dieses Recht bezieht sich auch auf Dienstpläne für zurückliegende Zeiten. Das Unterlassen der Kontrolle durch die vorhergehende MAV hat nicht zur Folge, dass das Informationsrecht verwirkt ist. Die Aufgabe nach § 35 III b MVG besteht und beginnt mit Erstellung eines jeden Dienstplanes neu.

Der MAV sind sämtliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen, § 34 III S. 1 MVG.

Fall 6:

Günter Griesgram ist schon seit über 7 Jahren Mitarbeiter im Diakoniewerk Hasenheim e.V. Nun möchte er sich bei einem anderen Diakonischen Träger bewerben und Einsicht in seine Personalakte nehmen. Die Sekretärin im Personalbüro teilt ihm mit, dass er nur nach schriftlichem Antrag und einer Wartezeit von zwei Wochen Einsicht in seine Personalakten bekommen könne. Günter Griesgram wendet sich an die MAV und fragt, ob die MAV etwas für ihn tun kann.

Hat die MAV ein Informationsrecht?

Grundsätzlich nicht, es sei denn Günter Griesgram bittet die MAV um Unterstützung.

Nach § 34 IV S. 1. MVG kann Günter Griesgram ein MAV-Mitglied benennen, das in die Personalakte Einsicht nehmen darf. Die Einsichtnahme bedarf der schriftlichen Zustimmung von Günter Griesgram. Dies ist notwendig, da es um Persönlichkeitsschutz und personenbezogene Daten geht.

In einer Personalakte befinden sich alle Urkunden und Vorgänge, die die dienstlichen und persönlichen Verhältnisse betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Zur Personalakte gehören auch Sonder- und Nebenakten.

Fall 7:

Franziska Frech, Mitarbeiterin des Diakoniewerks Hasenheim e.V., kommt am Montag, den 9.4.18, zum wiederholten Mal zu spät zur Arbeit. Sie wird daraufhin ins Büro des Geschäftsführers Harsch gebeten. Geschäftsführer Harsch eröffnet ihr, dass sie wegen des Zuspätkommens eine Abmahnung erhalten wird.

Franziska Frech wendet sich an die MAV und fragt nach, was die MAV für sie tun kann.

Hat die MAV ein Informationsrecht?

Grundsätzlich nicht. Der Dienstgeber hat das Recht, wegen Verletzung dienstvertraglicher Pflichten eine Rüge in Form einer Abmahnung zu erteilen. Dieses Rügerecht ist mitbestimmungsfrei. Die MAV hat kein Recht, eine Kopie der beabsichtigten bzw. erteilten Abmahnung zu erhalten.

Eine Abmahnung ist eine „dienstliche Beurteilung“ im Sinne des § 34 IV S. 2 MVG. D.h., die Mitarbeiterin Frech kann von Geschäftsführer Harsch verlangen, dass die Abmahnung vor Aufnahme in die Personalakte der MAV zur Kenntnis gegeben wird.

Stand März 2018