

## Informationsrechte und –pflichten (Teil 1)<sup>1</sup>

- **Teil 1: Information nach § 27 MAVO**
- **Teil 2: Information nach § 27a MAVO**
- **Teil 3: Berichtspflicht nach § 55c MAVO**

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) normiert verschiedene Informationsrechte und –pflichten. Gemäß § 27 MAVO informieren sich Dienstgeber<sup>2</sup> und Mitarbeitervertretung (MAV) gegenseitig über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. Es handelt sich um einen allgemeinen Informationsanspruch, der sich an beide Parteien richtet. Dienstgeber und MAV sollen zum Wohle der Mitarbeiter und der Einrichtung vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen (§ 26 Abs. 1 Satz 1). § 27 Absatz 2 konkretisiert die Informationspflicht des Absatz 1, richtet sich an den Dienstgeber und nennt Beispiele.

Die Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten hingegen geht über den allgemeinen Informationsanspruch des § 27 MAVO hinaus. Der Dienstgemeinschaft soll das Verständnis für die wirtschaftliche Planung des Dienstgebers ermöglicht werden.<sup>3</sup> Für Kirchengemeinden und deren Einrichtungen gilt § 55c MAVO.

Die Informationsrechte im Überblick:

INFO	§§
<b>Allgemeine Informationspflicht</b>	<b>§ 27 MAVO</b> Gilt für alle!
<b>Wirtschaftliche Angelegenheiten</b>	<b>§ 27a MAVO</b> Gilt für überwiegend drittmittelfinanzierte Einrichtungen
	<b>§ 55c MAVO:</b> Gilt für Kirchengemeinden und deren Einrichtungen

Teil 2 der Arbeitshilfe erläutert die Informationspflicht der Dienstgeber überwiegend drittmittelfinanzierter Einrichtungen (in der Regel Einrichtungen der Caritas) und Teil 3 die Berichtspflicht der kath. Kirchengemeinden.

<sup>1</sup> Teil 2+3: [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de) Rubrik „Info“, A-Z, Information nach § 27a, Berichtspflicht nach § 55c

<sup>2</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>3</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27a Rn. 1

## Die Information nach § 27 MAVO

### **1. Die gegenseitige Information nach § 27 Abs. 1 MAVO**

Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist ein regelmäßiger Austausch, der über das Regelgespräch des § 39 MAVO (mindestens einmal jährlich) weit hinausgeht.

Dienstgeber und MAV informieren sich umfassend und gegenseitig über alle Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Auf Wunsch findet eine Aussprache zu konkreten Fragestellungen statt, so dass Dienstgeber und MAV den gleichen Informationsstand haben und auf Augenhöhe verhandeln können.

Der Begriff Dienstgemeinschaft ist in Artikel 1 Satz 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse<sup>4</sup> definiert.

*„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“*

Das bedeutet, dass von Dienstgeber und MAV eine besondere vertrauensvolle Zusammenarbeit verlangt wird, die sich auf alle Aufgabenbereiche der Dienstgemeinschaft erstreckt. Somit umfasst das Informationsrecht nach § 27 MAVO alle Angelegenheiten, die einen Bezug zur MAVO haben und konkretisiert das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO.

Der allgemeine Informationsanspruch der MAV besteht unabhängig von weitergehenden Ansprüchen der MAVO.<sup>5</sup> Je nach Fallgestaltung können mehrere Beteiligungsrechte nebeneinander in Betracht kommen.

Die allgemeine Informationspflicht des § 27 MAVO soll nur dann nicht greifen, wenn ein Beteiligungsrecht offensichtlich ausgeschlossen werden kann.

Ergeben sich für die MAV aus Sonderregelungen spezielle Informationsrechte (z.B. § 27a MAVO), gehen diese der allgemeinen Regelung des § 27 MAVO vor<sup>6</sup>. Die allgemeine gegenseitige Information ist als Auffangtatbestand zu sehen.

Freiwillig können im Rahmen der Dienstgemeinschaft natürlich mehr Informationen ausgetauscht werden, als nach der MAVO vorgeschrieben sind.

---

<sup>4</sup> Grundordnung (GrO): [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de) Rubrik „Recht“, Ordnungen

<sup>5</sup> Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 4

<sup>6</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 3 und 6;  
Stöcke-Muhlack, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 6

## 2. Die Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Abs. 2 MAVO

Gemäß § 27 Abs. 2 MAVO hat der Dienstgeber die MAV insbesondere über

- Stellenausschreibungen
- Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes
- Behandlung der von der MAV vorgetragenen Anregungen und Beschwerden
- Bewerbungen von schwerbehinderter Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX<sup>7</sup>
- Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt
- Entscheidungen über einen bevorstehenden Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB oder eine bevorstehende Änderung der Rechtsform des Rechtsträgers
- den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 80 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 SGB IX

rechtzeitig und umfassend zu informieren.

„**Insbesondere**“ bedeutet, dass diese sieben Regelbeispiele nicht abschließend sind.

### a) Stellenausschreibung

Plant der Dienstgeber eine Stelle auszuschreiben (intern oder extern), muss er die MAV zuvor informieren. Es ist unerheblich, ob die Stelle Vollzeit- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet sein soll oder, ob es sich um eine neu zu besetzende Stelle oder eine neu geschaffene Stelle handelt.

Die Informationspflicht bezieht sich auf **alle Beschäftigten**, die zur Dienstgemeinschaft gehören. Das sind beispielsweise auch leitende Mitarbeiter oder Leiharbeitnehmer, die keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO sind. Für diese Stellenausschreibungen ergibt sich die Informationspflicht jedoch aus Absatz 1 S. 1.<sup>8</sup>

Der Dienstgeber muss die MAV über die geplante Stellenausschreibung rechtzeitig und umfassend informieren. **Rechtzeitig** bedeutet, dass die MAV die Möglichkeit haben muss, sich mit der Stellenausschreibung zu befassen, um die Entscheidung des Dienstgebers ggf. beeinflussen zu können. **Umfassende** Information bedeutet, dass die MAV über den Ausschreibungstext, das Ausschreibungsverfahren, die ausgeschriebene Stelle und die Stellenanforderungen Auskunft bekommt<sup>9</sup>. Die MAV muss alle entscheidungsrelevanten Informationen haben.

---

<sup>7</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) IX: [www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9/](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/)

<sup>8</sup> § 3 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 MAVO; Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 15

<sup>9</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 16

## **b) Änderungen und Ergänzungen des Stellenplans**

Ein Stellenplan ist eine Übersicht über alle Stellen in der Einrichtung, die mit Beschäftigten besetzt sind oder besetzt werden sollen und dient der Personalplanung. Der Dienstgeber hat die MAV sowohl über den **Ist-** als auch über den **Soll-Stellenplan** zu informieren und die MAV kann die Vorlage der Stellenpläne verlangen.<sup>10</sup>

Der Soll-Stellenplan gibt Auskunft über die zur Verfügung stehenden Stellen (Stellenschlüssel) und der Ist-Stellenplan über die konkrete personelle Besetzung und somit über die Zusammensetzung der Dienstgemeinschaft. Eine **Änderung** ist jede Modifikation des bestehenden Stellenplans, eine **Ergänzung** jede Hinzufügung (Erweiterung, Vervollständigung, Weiterentwicklung) des bestehenden Stellenplans.<sup>11</sup>

Die MAV hat ein Recht auf Nennung der Namen der betreffenden Beschäftigten, wenn sie ihre nach der MAVO zugewiesenen Aufgaben ansonsten nicht erfüllen kann.<sup>12</sup>

Für die MAV ist wichtig zu wissen, inwiefern die genehmigten Stellen besetzt sind. Dies lässt z.B. Rückschlüsse auf eine evtl. Überlastung der Mitarbeiter zu (Arbeits- und Gesundheitsschutz) und kann Anhaltspunkte für weitere Beteiligungsrechte der MAV bilden. Für Betreuungseinrichtungen ist zudem relevant, ob die dem Dienstgeber obliegende Aufsichtspflicht z.B. gegenüber zu betreuenden Kindergartenkindern oder Patienten gewährleistet ist.

## **c) Behandlung vorgetragener Anregungen und Beschwerden**

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO gehört die Entgegennahme von Beschwerden und Anregungen von Mitarbeitern zu den allgemeinen Aufgaben der MAV. Erscheinen der MAV die Anregungen und Beschwerden als berechtigt, hat sie diese dem Dienstgeber vorzutragen und auf deren Erledigung hinzuwirken.

§ 27 Abs. 2 MAVO verpflichtet den Dienstgeber, die MAV über alle von der MAV vorgetragenen Anregungen und Beschwerden auf dem Laufenden zu halten. Der Dienstgeber muss mitteilen, ob er der Anregung nachkommt oder der Beschwerde abhilft. Die vorgetragenen Anregungen und Beschwerden sollen nicht ins Leere laufen.

---

<sup>10</sup> Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 14-16

<sup>11</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 19

<sup>12</sup> Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 18

#### **d) Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und Vermittlungsvorschläge**

Nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Die Arbeitgeber haben zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.

In § 93 SGB IX wird die MAV zwar nicht ausdrücklich genannt, aber aus § 27 Abs. 2 MAVO ergibt sich, dass dem Dienstgeber die Informationspflicht des § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX gegenüber der MAV obliegt.<sup>13</sup>

#### **e) Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt**

Langzeitkonten ermöglichen das Ansparen von Entgeltbestandteilen (z.B. Mehrarbeitsvergütung, Überstunden, Einmalzahlungen). Das auf dem Konto angesammelte Zeitguthaben kann der Mitarbeiter dazu verwenden, zeitweilig nicht zu arbeiten (z.B. Sabbatical) oder früher in Ruhestand zu gehen.<sup>14</sup>

Soweit Langzeitkonten eingerichtet werden, hat der Dienstgeber die MAV über die Einrichtung der Langzeitkonten und deren Inhalte zu unterrichten.

In den **AVR Caritas** ist geregelt, dass Dienstgeber und Mitarbeiter ein Langzeitkonto vereinbaren können.<sup>15</sup> Voraussetzung: Beteiligung der MAV.

Arbeitszeitkonten sind nach der Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (**AVO**) noch nicht möglich. § 13 AVO ist noch nicht mit Leben gefüllt.

#### **f) Entscheidungen über einen bevorstehenden Betriebsübergang oder eine bevorstehende Änderung der Rechtsform**

Dieses Regelbeispiel ist in der Rahmen-MAVO nicht enthalten. Es handelt sich um ein zusätzliches Regelbeispiel der MAVO der Erzdiözese Freiburg.<sup>16</sup>

Gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO hat die MAV ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht, wenn Einrichtungen oder wesentliche Teile von Einrichtungen geschlossen, eingeschränkt, verlegt oder zusammengelegt werden sollen.

---

<sup>13</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 22

<sup>14</sup> Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 12; Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 23;

<sup>15</sup> Anlage 5c und § 9 Abs. 6 der Anlagen 31 bis 33 der AVR Caritas

<sup>16</sup> [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de) Rubrik „Recht“, Ordnungen, MAVO

Die MAV soll so früh wie möglich eingebunden werden, wenn gravierende Maßnahmen geplant sind, die sich auf die Dienstgemeinschaft auswirken (können). Dazu gehört auch eine geplante Änderung der Rechtsform.

### **g) Inhalt des Verzeichnisses und der Anzeige nach § 80 SGB IX**

Arbeitgeber sind verpflichtet ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu führen und der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt vorzulegen, wenn dies verlangt wird, § 80 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 S. 1 SGB IX. Einmal jährlich sind der Bundesagentur die relevanten Daten zur Ermittlung der Ausgleichsabgabe anzuzeigen.

Der Schwerbehindertenvertretung und z.B. dem Betriebs- oder Personalrat sind das Verzeichnis und eine Kopie der Anzeige zu übermitteln, § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Die MAV wird in dieser Vorschrift nicht erwähnt, aber § 27 Abs. 2 MAVO stellt klar, dass der Dienstgeber die MAV über die Anzeige und das Verzeichnis zu informieren hat.

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 und 5 MAVO gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der MAV sich für die Eingliederung, berufliche Entwicklung und Förderung schwerbehinderter Menschen einzusetzen.

### **3. Die Form der Information**

In welcher **Form** zu informieren ist (schriftlich oder mündlich), legt § 27 MAVO nicht fest. Eine schriftliche Information ist jedoch in der Regel sinnvoll, wenn es sich um umfangreiche Informationen oder komplexe Sachverhalte handelt. Zudem dient die Schriftform der Dokumentation.

### **4. Rechtzeitige und umfassende Information**

Rechtzeitig bedeutet, dass die MAV die Möglichkeit haben muss, auf die Entscheidung des Dienstgebers Einfluss zu nehmen und nicht vor vollendete Tatsachen gestellt wird.

Umfassend bedeutet, dass die MAV alle entscheidungsrelevanten Informationen erhält.<sup>17</sup>

Die Informationen müssen verständlich sein und sind unaufgefordert zu geben. Die MAV muss die Informationen nicht einfordern, aber dem Dienstgeber mitteilen, falls ihr Informationen fehlen. Das Bundesdatenschutzgesetz schränkt die gegenseitige Informationspflicht nicht ein. Der Dienstgeber darf die Information auch nicht deshalb verweigern, weil ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorliegt.<sup>18</sup> Denn die MAV ist nach

---

<sup>17</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 8

<sup>18</sup> Thüsing, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 27 Rn. 9

§ 20 MAVO zur Verschwiegenheit verpflichtet und hat Anspruch auf die Informationen, die sie für ihre Entscheidung benötigt.

Fehlen der MAV notwendige Informationen, kann sie ihre Aufgaben nach der MAVO nicht erfüllen. Was eine rechtzeitige und umfassende Information ist, hängt auch von den Umständen des Einzelfalls ab.

## 5. Rechtsstreitigkeiten

Kommen Dienstgeber oder MAV ihrer Informationspflicht nach § 27 MAVO nicht nach, kann zur Klärung das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden, § 2 Abs. 2 KAGO.<sup>19</sup>

Unterrichtet der Dienstgeber beispielsweise die MAV nicht rechtzeitig, nicht vollständig oder gar nicht über eine geplante Maßnahme bzw. werden die notwendigen Informationen verweigert, kann die MAV das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) anrufen.

Die Klagebefugnis ist gegeben, wenn Dienstgeber bzw. MAV geltend machen können, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Das KAG kann den Dienstgeber verpflichten eine bestimmte Information zu erteilen oder einen Verstoß gegen die MAVO nachträglich feststellen.

## 6. Fazit

- Die Informationspflicht nach § 27 MAVO umfasst alle Angelegenheiten, die einen Bezug zur MAVO haben und konkretisiert das in § 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO normierte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.
- Die Informationspflicht soll nur dann nicht greifen, wenn ein Beteiligungsrecht offensichtlich ausgeschlossen werden kann.
- Die Regelbeispiele des Abs. 2 konkretisieren die Informationspflicht des Absatz 1.
- Die MAV hat einen einklagbaren Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information, damit sie ihre nach der MAVO übertragenen Aufgaben erfüllen kann.
- Die Informationspflicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist in § 27a MAVO geregelt, der § 27 vorgeht. Für Kirchengemeinden verweist § 27a Abs. 7 auf die Berichtspflicht des § 55c MAVO.<sup>20</sup>
- Die Information nach § 27 MAVO gilt für alle Einrichtungen!

<sup>19</sup> [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de) Rubrik "Recht", Gerichte, kollektiv, KAG

<sup>20</sup> [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de) Rubrik "Info", A-Z, Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 27a und Berichtspflicht nach § 55c MAVO (Teil 2 und 3 der Informationsrechte und -pflichten)