



Ihre Recht als MAV auf Vorlage von Unterlagen des Dienstgebers

Ihnen als MAV sind die zur Durchführung Ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 26 Abs. 2 MAVO). Das MVG.EKD geht dabei von einem „Zur-Verfügung-Stellen“ der erforderlichen Unterlagen aus (§ 34 Abs. 3 MVG.EKD). Die Vorschriften in MAVO/MVG.EKD unterscheiden sich daher.

Begriffsbestimmung: Was heißt „vorlegen“ und was „zur Verfügung stellen“?

„Zur Verfügung stellen“ bedeutet Aushändigung. Damit haben es die Mitarbeitervertretungen im Bereich des MVG.EKD gut getroffen. Ihnen werden die Unterlagen körperlich überreicht, mit denen sie arbeiten müssen. Es geht noch weiter: Das MVG.EKD sieht ferner ein automatisches Zur-Verfügung-Stellen der Unterlagen durch den Dienstgeber vor.

So bequem haben Sie es als Mitarbeitervertretung im Bereich der MAVO leider nicht. Denn „vorlegen“ ist im Verhältnis zu „zur Verfügung stellen“ weniger. „Vorlegen“ heißt, Einblick in die Unterlagen gewähren.

Dass ein verständiger Dienstgeber, der zu kooperieren weiß, die geforderten Unterlagen nicht nur vorlegt, sondern auch aushändigt, um Ihnen ein zuverlässiges Bild der Unterlagen und ihrer Konsequenzen für die Dienstgemeinschaft zu ermöglichen, versteht sich von selbst. Sie haben allerdings im MAVO-Bereich – anders im Bereich des MVG.EKD – keinen Rechtsanspruch auf Aushändigung der geforderten Unterlagen. Zudem müssen Sie als MAV die Vorlage der Unterlagen ausdrücklich verlangen.

Vorlage bedeutet im MAVO-Bereich, dass Sie das Recht haben, sich aus den vom Dienstgeber vorgelegten Unterlagen schriftliche Aufzeichnungen zu machen. Das gilt vor allem bei besonders umfangreichen Unterlagen, bei denen objektiv mit der Durchsicht allein Ihr Informationsbedürfnis als MAV nicht zufriedenstellend erfüllt werden kann.

In solchen Fällen wäre es nach dem Sinn der MAVO-Regelung zu eng, den Begriff „Vorlage“ lediglich auf das tatsächliche Vorlegen zu beschränken.

Aber: Das Recht, in bestimmten Fällen schriftliche Aufzeichnungen anfertigen zu dürfen, gibt Ihnen jedoch nicht das Recht, vollständige Abschriften oder gar Fotokopien zu erstellen.

Erforderliche Unterlagen

Beide Regelwerke (MAVO und MVG.EKD) stimmen allerdings darin überein, dass die MAV nur das Recht hat, die **erforderlichen** Unterlagen zu verlangen.

Erforderlich sind Unterlagen dann, wenn deren Kenntnis im konkreten Fall die Voraussetzung für die sinnvolle Ausübung Ihres Mitwirkungsrechts darstellt. Oder anders ausgedrückt – wenn Sie Ihre Aufgaben nach MAVO/MVG.EKD ohne ihre

Vorlage/„Zur-Verfügung-Stellung“ nicht ordnungsgemäß erfüllen können.

BEACHTEN

Sie als MAV haben kein allgemeines Einsichtsrecht in oder Vorlage-/Überlassungsrecht von Unterlagen, die der Dienstgeber in seiner Einrichtung führt.

Schnell-Check: Vorlage von Unterlagen



| Maßnahme | Ja/Erledigt |
|---|-------------|
| Haben wir als MAV den Antrag auf Vorlage der Unterlagen gestellt (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 2 MAVO)? | ✓ |
| Steht die Forderung nach Vorlage von Unterlagen im Zusammenhang mit einem Beteiligungsrecht nach §§ 28 und 29 MAVO? | ✓ |
| Wurde dem Dienstgeber der Aufgabenbezug dargelegt? | ✓ |
| Wurde(n) ein (oder mehrere) MAV-Mitglied(er) mit der Einsichtnahme beauftragt? | ✓ |
| Wurde dem/den MAV-Mitglied(ern) die verlangte Einsichtnahme rechtzeitig gewährt? | ✓ |
| Ist nach der Einsichtnahme Weiteres zu veranlassen? | ✓ |

BEACHTEN

Der Dienstgeber kann der Ihnen das Vorlageverlangen nicht mit Hinweis auf das Bundesdatenschutzgesetz verwehren. Ihnen als MAV obliegt es gerade, darüber zu wachen, dass der Datenschutz respektiert wird.

Welche Unterlagen hat der Dienstgeber der MAV konkret vorzulegen / zur Verfügung zu stellen?

■ Der Stellenplan

Zu den vorzulegenden Unterlagen gehört zunächst der Stellenplan – und zwar der entscheidende Ist-Stellenplan.

Der **Ist-Stellenplan** führt die Stellen der Einrichtung auf, die tatsächlich von den Kostenträgern zugestanden wurden, damit real vorhanden und mit Mitarbeitern besetzt sind.

Der Stellenplan ist Teil der Personalplanung des Dienstgebers.

Im Gegensatz dazu steht der **Soll-Stellenplan**. Er führt die Stellen der Einrichtung auf, die im Rahmen der Personalplanung für ein bestimmtes Haushaltsjahr erwartet werden und die Grundlage für den Ist-Stellenplan abgeben.



Sie als MAV haben grundsätzlich ein legitimes Interesse daran, den Ist-Stellenplan vom Dienstgeber zu erhalten; denn Sie müssen für Ihre Arbeit wissen, über welche bewilligten und auch tatsächlich besetzten Stellen die Einrichtung verfügt. Die Vorlageverpflichtung ergibt sich nach § 27 Abs. 2 MAVO, § 46 Buchstabe f) in Verbindung mit § 34 Abs. 3 MVG.EKD.

Ihr Informationsanspruch über Änderungen und Ergänzungen des Ist-Stellenplans hat nur Sinn, wenn Sie als MAV zunächst über den Soll-Stellenplan informiert sind und den Ist-Stellenplan in allen Einzelheiten kennen.

Nach einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes ist der Dienstgeber nur verpflichtet, einen Ist-Stellenplan mit folgenden Angaben vorzulegen (2.3.2006, Az. M 06/06):

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Datum der Einstellung
- ggf. Ablauf einer vereinbarten Befristung
- Beschäftigungszeit
- Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle
- ausgeübte Tätigkeit
- als leitend bezeichnete Mitarbeiter im Sinne der MAVO
- Beschäftigungsumfang

BEACHTEN

Sie als MAV haben nur einen Anspruch auf Vorlage des beim Dienstgeber vorhandenen Stellenplanes. Falls der Dienstgeber keinen abstrakten Stellenplan hat, braucht er ihn auch nicht zum Zweck der Vorlage an Sie zu erstellen. Dies mag zwar ungewöhnlich und für die geordnete Personalplanung einer Einrichtung mehr als schädlich sein – dennoch kann die Vorlage in diesem Fall von Ihnen nicht erzwungen werden.

■ Bruttolohn- und Gehaltslisten

MAVO/MVG.EKD schweigen in Bezug auf das Einsichtsrecht der MAV in die Bruttolohn- und Gehaltslisten. Im Hinblick auf die Aufgabenstellung der MAV ist aus dem allgemein festgelegten Überwachungsrecht von Dienstgeber und MAV abzuleiten, dass der MAV immer dann ein entsprechendes Einsichtsrecht gewährt werden muss, wenn der Dienstgeber bei der Eingruppierung oder der Gehaltsfestsetzung von den Grundsätzen von Recht und Billigkeit abgewichen ist (§ 26 Abs. 2 MAVO / § 34 Abs. 3 MVG.EKD).

BEISPIEL

Beschwert sich z. B. eine Mitarbeiterin bei Ihnen als MAV, dass der Dienstgeber bei ihr unter Verletzung des Gleichbehandlungsgebots eine geringere Grundvergütung festgesetzt habe als die, die nach den anzuwendenden Arbeitsvertragsrichtlinien festzusetzen gewesen wäre, ist ein solches Einsichtsrecht gegeben.

■ Personalakten

Grundsätzlich besteht ein eigenes Einsichtsrecht der MAV in die Personalakten von Mitarbeitern der Einrichtung nicht. Das ergibt sich aus § 26 Abs. 2 Satz 2 MAVO, § 34 Abs. 4 MVG.EKD.

Sie kann in Personalakten allerdings dann Einsicht nehmen, wenn zuvor die schriftliche Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters eingeholt wurde. Wird diese vorgelegt, muss der Dienstgeber dem Verlangen der MAV auf Einsicht in die Personalakte ohne weitere Prüfungsmöglichkeit entsprechen.

BEACHTEN

Der Dienstgeber kann von einer entsprechend bevollmächtigten MAV nicht verlangen, dass diese noch zusätzlich einen besonderen Anlass nachzuweisen hat.

■ Sonstige Unterlagen

Außer den genannten Unterlagen hat der Dienstgeber mit Rücksicht auf die Beteiligungsrechte der MAV unter anderem auch vorzulegen (§§ 29 ff. MAVO / §§ 34 ff. MVG.EKD):

Arbeitsvertragsmuster, Personalfragebogen, Gestellungsverträge, Verträge mit Verleihern von Arbeitnehmern, die Unterlagen über vom Dienstgeber betriebene Sozialeinrichtungen in der Einrichtung, die Verzeichnisse über an Mitarbeiter zu vergebende Wohnungen und Bewerberlisten.

■ Streitigkeiten

Die Verletzung der Pflicht zur Vorlage von Unterlagen durch den Dienstgeber kann auch schon bei einem einmaligen Verstoß Anlass zu einem Rechtsstreit vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sein (§ 2 Abs. 2 Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung).

Muster für ein Vorlageverlangen der MAV

Vorlage des aktuellen Ist-Stellenplans

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

am 27.7.2016 beabsichtigen Sie, uns als MAV über die von Ihnen geplanten Änderungen zum Stellenplan zu informieren. Diesen Termin werden wir auch wahrnehmen, bitten aber nochmals, uns zuvor den aktuellen Ist-Stellenplan vorzulegen.

Soweit Sie uns mit Schreiben vom ... mitteilten, bei der Informationspflicht nach § 27 Abs. 2 MAVO handle es sich um eine völlig selbstständige Pflicht seitens des Dienstgebers ohne Zusammenhang mit der Vorlagepflicht des Ist-Stellenplans nach § 26 Abs. 2 MAVO, so ist diese Ansicht rechtsirrig und falsch (siehe Schlichtungsstelle Köln, 7.1.1993 – MAVO 9/92, und 22.11.1993 – MAVO 7/93, sowie Schlichtungsstelle München, 21.8.1996, Az. 14 AR 96). Wir bitten daher, zur Vermeidung von Weiterungen den geforderten Stellenplan vorzulegen.

Mit freundlichen Grüßen

Vorsitzende(r) der MAV