

Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Anmerkungen zur Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD vom 31.10.2005 – II – 0124/L24-05

Bernhard Baumann-Czichon

Seit Anfang 2004 sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in größeren diakonischen Einrichtungen einen Anspruch der Mitarbeitervertretung bzw. des „Ausschusses für Wirtschaftsfragen“ auf Information in wirtschaftlichen Fragen vor. Seit Mai 2005 gelten entsprechende Regelungen auch im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und seit dem 1.1.2006 in Bremischen Evangelischen Kirche. Danach ist die Mitarbeitervertretung oder der von ihr gebildeten Ausschuss wenigstens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu unterrichten.

Die Kenntnis der wirtschaftlichen Lage der Einrichtungen spielt für Mitarbeitervertretungen eine immer größere Rolle, weil von ihnen zunehmend verlangt wird, ihre Entscheidungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu treffen – nicht erst in Notlagenverhandlungen. Schon immer haben Dienststellenleitungen mit wirtschaftlichen Aspekten argumentiert: „Das können wir uns nicht leisten, dafür haben wir kein Geld“. Das Ergebnis solcher „Information“ war nur die „gefühlte“ Lage, die jedoch keineswegs der tatsächlichen entsprechen musste.

Der testierte Jahresabschluss ist vorzulegen

Solange es keine Regelung der Informationspflicht gab, war die Praxis so unterschiedlich wie die Führungsstile. Die Entscheidung des Kirchengerichtshofs vom 31.10.2005 hat nun erfreuliche Klarheit gebracht. Anlass der Entscheidung war das Begehren eines von einer Gesamtmitarbeitervertretung gebildeten Ausschusses für Wirtschaftsfragen, den vom Wirtschaftsprüfer testierten Jahresabschluss, die Ergebnisrechnungen der verschiedenen Teileinrichtungen (sowohl nach Standorten als auch nach Hilfefeldern differenziert), den Wirtschaftsplan aller Teileinrichtungen sowie eine Aufstellung der vereinbarten Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte ausgehändigt zu bekommen.

Der Kirchengerichtshof hatte sich zunächst mit der Frage zu beschäftigen, ob sich die Regelung des § 34 Abs.3 S. 1 MVG-EKD [*Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.*] auch auf den Informationsanspruch des Ausschusses für Wirtschaftsfragen bezieht. Die Vorinstanz hatte nämlich aus § 23a Abs. 2 S. 3 Halbs. 1 abgeleitet, dass der Ausschuss nur (mündlich) zu informieren sei und ein Anspruch auf Aushändigung der Unterlagen nicht bestehe.

MAV hat mehr Rechte als Betriebsrat

Der Kirchengerichtshof hat hierzu einerseits festgestellt, dass sich der Informationsanspruch nach MVG grundlegend von der betriebsverfassungsrechtlichen Regelung unterscheidet. Der nach § 106 BetrVG zu bildende Wirtschaftsausschuss ist nicht Teil des Betriebsrats sondern ein neben dem Betriebsrat zu bildendes Organ der Betriebsverfassung. Der nach § 23a MVG-

EKD¹ gebildete Ausschuss für Wirtschaftsfragen ist hingegen Teil der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung; er wird (nur) aus deren Mitgliedern gebildet. Der Ausschuss leitet sich und seine Rechtsstellung von der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung ab. Ihm stehen daher die gleichen Rechte wie der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung zu. Die Verpflichtung, die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, besteht daher sowohl gegenüber der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung als auch gegenüber dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen.

In der Praxis wird die Aushändigung von Unterlagen mit wirtschaftlichem Bezug gerne mit Hinweis auf die gebotene Vertraulichkeit verweigert. Diese Bedenken können jedoch schon aus rechtlichen Gründen nicht durchgreifen: Die Mitarbeitervertretung ist keine außenstehende Stelle sondern integraler Bestandteil der Dienststelle. Dies findet insbesondere in dem in § 33 MVG-EKD normierten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung seinen Niederschlag. Dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung können insbesondere auch keine gesellschaftsrechtlichen Belange entgegen gehalten werden. Denn die kirchengesetzliche Regelung des § 34 Abs. 2 MVG-EKD begründet nicht nur den Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung sondern ist zugleich Verpflichtungs- und Ermächtigungsnorm im Hinblick auf die geschäftsführenden Organe. Die der jeweiligen Institution (Verein, GmbH, Stiftung) geschuldete Loyalität findet stets ihre Grenzen in den durch staatliches oder kirchliches Recht gesetzten Regelungen.

Gesetzliche Schweigepflicht ist ausreichend

Und schließlich ist jeder Mitarbeitervertretung wie jeder Dienststellenleitung zu unterstellen, dass sie geltendes Recht und damit insbesondere die sich aus § 22 MVG ergebende Verschwiegenheitsverpflichtung beachtet. Wenn es mal zu einem Pflichtenverstoß kommen sollte, so kann die angemessene Reaktion oder auch Sanktion nicht in der Verweigerung von Informationen liegen, sondern nur in einem Amtsenthebungsverfahren nach § 17 MVG-EKD. Denn der Informationsanspruch steht der Mitarbeitervertretung (und damit mittelbar der durch die MAV vertretenen Arbeiterschaft) zu, nicht aber subjektiv dem einzelnen Mitglied einer Mitarbeitervertretung. Somit scheidet auch die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch die Dienststellenleitung aus.

Jahresabschluss aushändigen

Der Kirchengenerichtshof hat sich dann mit der Frage befasst, ob es für die Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, dass sie die Unterlagen ausgehändigt bekommt oder ob eine mündliche oder visuelle Präsentation genügen könnte. Letzteres hat der KGH schon deshalb verworfen, weil „eine Mitteilung des Inhaltes von Urkunden eine wertende Beurteilung voraussetzt“. Mit anderen Worten: Allein durch die nur mündliche Wiedergabe des Inhaltes von schriftlichen Unterlagen kann deren Aussage verfälscht werden. Damit hat sich der KGH zugleich erfreulich klar der These der „Objektivität von Zahlen“ entgegengestellt. Wie heißt es doch im Volksmund: Trau keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast. Die Aushändigung von Unterlagen ist auch deshalb erforderlich, weil bei nur mündlichem Vortrag die Gefahr besteht, Wichtiges nicht oder nicht richtig zu erfassen.

¹ Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) sieht die Bildung eines solchen Ausschusses nicht ausdrücklich. Gleichwohl kann die Mitarbeitervertretung einen Ausschuss gem. § 24 Abs. 3 MVG-K bilden und diesem die Befassung mit wirtschaftlichen Fragen der Einrichtung übertragen.

Zu den der Mitarbeitervertretung auszuhändigenden Unterlagen gehört nicht nur der Jahresabschluss bestehend aus Bilanz (Vermögensaufstellung per Stichtag) und die Gewinn- und Verlustrechnung (periodenbezogene Ergebnisrechnung). Dieser Jahresabschluss ist jedenfalls von Einrichtungen, die in der Rechtsform der GmbH betrieben werden, ohnehin zwingend zu veröffentlichen (Publizitätspflicht). Der Mitarbeitervertretung ist vielmehr der vom Wirtschaftsprüfer testierte Jahresabschluss auszuhändigen. Hierbei handelt es sich um eine umfassende Darstellung der wirtschaftlichen Lage der Einrichtung. Dazu gehört neben der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung eine Aufschlüsselung und Erläuterung der einzelnen Bilanzpositionen und Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung. Hier kann die MAV erkennen, für welche Zwecke Rückstellungen gebildet wurde. Sie kann erkennen, wie der Gewinn verwendet oder ein Verlust bilanztechnisch ausgeglichen wurde. Vor allem aber gibt der testierte Abschluss Auskunft darüber, wie der Geschäftsführung die wirtschaftliche Lage beurteilt, weil diese Beurteilung z.B. der Unterrichtung der Aufsichtsgremien, der Banken und der Kostenträger dient. Denn dort vor allem wird der testierte Abschlussbericht vorgelegt. Und weil Bilanz und G+V-Rechnung nur bedingt Auskunft über die wirtschaftliche Lage geben, enthält dieser Bericht die zur Beurteilung erforderliche Berechnung des Cash Flow (Darstellung der Zahlungsströme) und die Darstellung etwaiger besonderer Risiken.

Die Mitarbeitervertretung erhält mithin ein „dickes Buch“, meist deutlich mehr als 30 Seiten umfassend. Es ist darauf zu achten, dass dieser Bericht, dessen einzelne Teile zu einem körperlichen Teil verbunden sein müssen, vollständig und nicht nur in Auszügen vorgelegt und ausgehändigt wird. Aushändigen bedeutet, dass der Vorsitzende der MAV bzw. des Ausschusses den Bericht erhält und mit in die Räume der Mitarbeitervertretung nehmen kann, so dass alle Mitglieder der MAV oder des Ausschusses ungehindert darin lesen können.

Die Einsicht in den testierten Jahresabschluss, also in das „Allerheiligste“ hat der KGH wie folgt begründet: *In ihm manifestiert sich die wirtschaftliche Lage der Dienststelle. Nur auf Basis dieser Unterlage ist eine Beratung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen mit der Dienststellenleitung und die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten überhaupt sinnvoll möglich. (...) Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen und die Dienststellenleitung sollen einen identischen Informationsstand haben.*

MAV und Dienststellenleitung auf gleicher Augenhöhe

Mit dem Hinweis darauf, dass Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung den identischen Informationsanspruch haben sollen, hat der KGH noch einmal die Stellung der Mitarbeitervertretung als Verhandlungspartner auf gleicher Augenhöhe betont – eigentlich eine Selbstverständlichkeit, wenn denn die Dienstgemeinschaft und vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht allein der Disziplinierung der Mitarbeitervertretung dienen sollen.

So selbstverständlich die Entscheidung des KGH erscheint, so sehr widerspricht sie doch dem in mancher Einrichtung sichtbar gewordenen Selbstverständnis. Nicht (Sozial-)Partnerschaft ist das praktizierte Leitbild sondern eher der Hinweis darauf, dass die Mitarbeitervertretung nicht die Dienststelle zu leiten habe. Und so wird manche Geschäftsführung nach dieser Entscheidung umdenken müssen. Die Entscheidung des KGH lässt keinen Spielraum für einengende Interpretationen.

Es liegt jetzt an den Mitarbeitervertretungen, was sie mit diesem neuen Informationsanspruch machen. Es genügt nicht, den Jahresabschluss entgegen zu nehmen. Die Mitarbeitervertretung wird sich auch bemühen müssen, diese Darstellung zu verstehen und die richtigen Schlüsse

daraus zu ziehen. Ohne intensive Schulung wird das nicht gehen. Denn genauso wie man lernen muss, eine Wetterkarte mit Isobaren, Wind- und Temperaturangaben so zu lesen, dass daraus eine Wetterprognose wird, muss man lernen, was es bedeutet, wenn von Eigenkapitalquote, Cash Flow, Liquidität, Eigenkapitalverzinsung, Rücklage, Rückstellung, AfA usw. die Rede ist.

Wirtschaftsausschuss kann, muss aber nicht gebildet werden

Die Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten stehen der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung und dem von ihr gebildeten Ausschuss zu. Die Mitarbeitervertretung ist frei in ihrer Entscheidung, ob sie einen „Wirtschaftsausschuss“ bildet. Insbesondere kann die Dienststellenleitung die Herausgabe der Informationen und Unterlagen nicht von der Bildung eines Ausschusses abhängig machen. Auch wenn sich die Mitarbeitervertretung gegen die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen entscheidet, bietet es sich an, die Befassung mit dem Jahresabschluss einem „Expertenteam“ innerhalb der MAV zu übertragen.

Kommt die Dienststellenleitung ihrer Auskunftspflicht nicht oder nicht zeitgerecht nach, so kann die Mitarbeitervertretung ihren Anspruch durch entsprechenden Antrag beim Kirchengericht durchsetzen.

Mitarbeitervertretungen in kleineren Einrichtungen der Diakonie² haben gegenüber der Dienststellenleitung keinen Anspruch auf Einsicht und Aushändigung des Jahresabschlusses. Sie können sich aber wie Jedermann über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung informieren. Denn alle Unternehmen, die in der Rechtsform der GmbH (=Gesellschaft mit beschränkter Haftung) betrieben werden, unterliegen einer sog. Publizitätspflicht. Sie müssen den Jahresabschluss beim zuständigen Handelsregister, das vom Amtsgericht geführt wird, hinterlegen. Dies ergibt sich unmittelbar aus § 325 HGB. Der Umfang der Publizitätspflicht hängt im Einzelnen von der Größe des Unternehmens ab, vgl. §§ 326, 327 HGB.³

Publizitätspflicht nutzen

Jedermann kann Einsicht nehmen in das Handelsregister und die dort hinterlegten Unterlagen. Das Einsichtsrecht hängt nicht davon ab, ob der Einsichtswillige ein berechtigtes Interesse darlegen kann. Wer beim Handelsregister Jahresabschlüsse einsehen will, wird feststellen, dass jedenfalls kleinere und mittlere Unternehmen selten ihren Jahresabschluss hinterlegen. Dies hat seinen Grund darin, dass die Verpflichtung zur Offenlegung des Jahresabschlusses nur auf Antrag mit Verhängung eines Ordnungsgeldes verfolgt wird, § 335a HGB. Das macht durchaus Sinn. Denn wenn niemand Einsicht nehmen will, wäre es eine sinnlose Förmerei, wollte man ein Unternehmen zur Veröffentlichung zwingen. Eine Einschränkung des Einsichtsrechts ist damit nicht verbunden, denn den Antrag zur Verhängung eines Ordnungsgeldes kann Je-

² Nach § 34 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD besteht der Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten in Einrichtungen mit mehr als 150 Mitarbeitern, nach § 35 Abs. 2 Satz MVG-Konföderation bereits bei mehr als 100 Mitarbeitern.

³ Unterschieden wird zwischen der kleinen, der mittleren und großen Kapitalgesellschaft. Die Größenklassen werden durch drei Merkmale, nämlich die Zahl der Beschäftigten, den Umsatz und die Bilanzsumme bestimmt. Die Zuordnung zur höheren Größenklasse erfolgt, wenn wenigstens zwei Merkmale überschritten sind: kleine GmbH: Umsatz bis 8,03 Mio €, Bilanzsumme bis 4,015 Mio €, bis 50 Beschäftigte; mittlere GmbH: Umsatz bis 32,12 Mio €, Bilanzsumme bis 16,06 Mio € und bis zu 250 Beschäftigte. Alle Kapitalgesellschaften müssen ihre Bilanz veröffentlichen, die große GmbH außerdem die Gewinn- u. Verlustrechnung. Alle Kapitalgesellschaften müssen den Anhang veröffentlichen.

dermann stellen. Auch insoweit ist ein berechtigtes Interesse nicht erforderlich.⁴ Wer den Jahresabschluss seiner Einrichtung beim Handelsregister einsehen will und ihn dort nicht vorfindet, der kann folgende Aufforderung an das Handelsregister richten:

Amtsgericht

- Handelsregister -

Betr:XY-GmbH

Ich bitte, die Geschäftsführung gem. § 335a HBG aufzufordern, den Jahresabschluss durch Hinterlegung beim Handelsregister offen zu legen. Der Geschäftsführung ist für den Fall der Nichterledigung binnen 6 Wochen ein Ordnungsgeld anzudrohen.

Das Ordnungsgeld beträgt mindestens € 2.500 und höchstens € 25.000. Sollte sich der Rechtspfleger weigern, so hilft meistens schon ein Anruf beim Präsidenten des Amtsgerichtes. Da Jedermann Einsicht nehmen kann in das Handelsregister, gibt es keine Schweigepflicht. Wer als Mitarbeiter beim Handelsregister den Jahresabschluss seiner Einrichtung einsieht, ist daher berechtigt, alle Informationen nicht nur innerhalb sondern auch außerhalb der Einrichtung bekannt zu geben: das ist das Wesen der Publizitätspflicht. Das mag für eine Geschäftsführung gerade in kleineren Einrichtungen Anlass sein, der Mitarbeitervertretung den Jahresabschluss auch ohne gesetzliche Verpflichtung auszuhändigen. Denn dann unterliegt die Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht.

⁴ Baumbach/Hopt, HGB, § 335a, RZ unter Verweis auf § 335 RZ 2