

Praxiswissen Online Nr. 24

Ausgabe, 24.11.2021

Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung (§ 20 MAVO)

Richard Vollmer

Neben der arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitspflicht und der strafrechtlichen Schweigepflicht für bestimmte Berufsgruppen müssen Mitarbeitervertreter die besondere Schweigepflichtsregelung nach § 20 MAVO beachten. Die Vorschrift dient der Verwirklichung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter.

Die Schweigepflicht gilt grundsätzlich gegenüber jedermann außerhalb der MAV, also z.B. je nach Angelegenheit gegenüber dem Dienstgeber und/oder den Mitarbeitern und/oder gegenüber der außerbetrieblichen Öffentlichkeit. Sie gilt für alle dienstlichen Angelegenheiten und Tatsachen, die Verschwiegenheit erfordern und die den MAV-Mitgliedern oder Ersatzmitgliedern aufgrund der Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, auch über die Zeit ihrer MAV-Tätigkeit hinaus. Verschwiegenheit erfordern alle betrieblichen Angelegenheiten, die der Dienstgeber aus einem berechtigten Interesse geheim halten will, wie z.B. Geschäftsgeheimnisse.

Von der Schweigepflicht betroffen sind auch alle Angelegenheiten, die der Privatsphäre eines Mitarbeiters zuzuordnen sind, wie z.B. personelle Maßnahmen wie die Eingruppierung. Die Schweigepflicht gilt auch für MAV-Interna wie z.B. sich in einem frühen Stadium befindende Beschlussberatung, deren Abschluss durch ein zu frühzeitiges Bekanntwerden gefährdet wurde. Insbesondere bei neuen MAV-Mitgliedern führt die Vorschrift möglicherweise zu Irritationen, denn sie fragen sich vielleicht, über welche MAV-Angelegenheiten sie überhaupt (noch) mit anderen Personen außerhalb der MAV sprechen dürfen.

Selbstverständlich erfordert die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte der MAVO und die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 26 Abs. 3 MAVO eine umfassende Kommunikation innerhalb der Einrichtung mit allen Beteiligten. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist nach Ansicht des KAG Mainz (M 08/11) auch für den Bereich der Schweigepflicht von Bedeutung, durch das Gebot sollen jedoch nicht die Interessengegensätze zwischen Dienstgeber und MAV negiert oder verdeckt werden.

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat diesen Sachverhalt so ausgedrückt (Beschl. v. 16.12.2010, Az.: 9 TaBV 55/10 zu § 79 BetrVG): „*Der Betriebsrat ist kein geheimer Zirkel, der die Aufgabe hat, die Arbeitnehmer durch die Geheimhaltung von Informationen über unternehmerische Planungen und Entscheidungen vor unnötiger Aufregung und Unruhe zu bewahren*“.

Das Interesse des Dienstgebers an der Geheimhaltung von betrieblichen Missständen ist nicht als berechtigt anzusehen (KAGH, M 17/10). Aus den Sitzungen der Mitarbeitervertretung darf berichtet werden, soweit die oben genannten Angelegenheiten geheim gehalten werden und die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretung dadurch nicht beeinträchtigt wird (vergl. hierzu amtl. Leitsatz, BAG 05.09.1967 - 1 ABR 1/67).

In wohl sehr seltenen und besonderen Einzelfällen ist auch die Information der außerbetrieblichen Öffentlichkeit nicht ausgeschlossen, wenn eine effektive Interessenwahrnehmung dies erfordert (KAG Mainz, M 20/14 Tr., Revision beim KAGH, M 13/2014 zurückgewiesen).

Bei der Weitergabe von Informationen an die DiAG MAV ist zu prüfen, inwieweit die Weitergabe zur Ausübung der Tätigkeit der Mitglieder der DiAG MAV erforderlich ist. Die Informationsweitergabe in abstrahierter und anonymisierter Form ist zu bevorzugen.

Letztlich muss im Einzelfall abgewogen werden, ob eine Angelegenheit Verschwiegenheit im Sinne der Vorschrift erfordert oder nicht. Nicht zulässig ist in jedem Fall die Weitergabe von Informationen soweit dadurch private Interessen von Mitarbeitern verletzt würden oder wenn die Äußerungen den Betriebsfrieden in erheblicher Weise belasten würden.