

Umfang des Informationsanspruchs der Mitarbeitervertretung

(Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. Diakonie RWL, Beschluss vom 13. Oktober 2022, 2 GS 8/2022)

Eine bloße mittelbare Möglichkeit, durch Zugriffsrechte auf ein Dienstplanprogramm Teile der nach § 34 MVG.EKD erforderlichen Informationen zu erhalten, ist nicht ausreichend, um den Auskunftsanspruch der Mitarbeitervertretung zu erfüllen. Die Mitarbeitervertretung muss sich nicht darauf verweisen lassen, durch eigene Berechnungen und Abgleiche Informationen bzw. Daten ermitteln zu können.

Die Beteiligten streiten um einen Auskunftsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 MVG EKD. Die Arbeitgeberin betreibt in Kleve ein Alten- und Pflegeheim. In der Einrichtung gibt es seit 1997 ein EDV-gestütztes Dienstplanprogramm, was im Jahre 2015 erneuert wurde und aktuell vom Hersteller Geocon stammt. **Die Mitarbeitervertretung hat hierfür Zugriffsrechte in Form von Leserechten eingeräumt bekommen. Vor der Einführung bzw. Umstellung des Programms erfolgten für die Beteiligten detaillierte Schulungen.** Das Dienstplanprogramm enthält für die jeweiligen Arbeitsbereiche (Bereich Pflege, Bereich Hauswirtschaft, Bereich Sozialer Dienst, Verwaltung) eigene Dienstpläne. **Ermöglicht wird so, dass nachvollzogen werden kann, welche Mitarbeitenden mit welcher Qualifikation und welchem Stundenumfang wo eingesetzt sind. Dabei weist das System nur die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die geplante bzw. vorgesehene Personalbesetzung ist daraus nicht ersichtlich. Ebenfalls nicht ersichtlich sind die Eingruppierung und die Stufenzuordnung.**

Mit E-Mail vom 04.02.2022 erbat die Mitarbeitervertretung von der Arbeitgeberin die **Überlassung eines (aktuellen) Stellenbesetzungsplans mit dem Inhalt: Name des Mitarbeitenden, Entgeltgruppe unter Angabe der Fallgruppe und Entgeltstufe.**

Hierauf reagierte die Arbeitgeberin nicht. Mit Anwaltsschreiben vom 11.04.2022 hat die Mitarbeitervertretung dann die innerbetrieblichen Einigungsbemühungen als gescheitert erklärt.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, dass die Arbeitgeberin verpflichtet sei, sie zur Durchführung ihrer Aufgaben unaufgefordert durch Aushändigung geeigneter Unterlagen zu unterrichten. Dies gelte erst recht, wenn die Auskunft ausdrücklich erbeten werde. Die streitgegenständlichen Informationen seien zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung nötig. So müsse die Mitarbeitervertretung prüfen können, ob die Mitarbeiter:innen richtig eingruppiert seien und ob in den jeweiligen Bereichen Mitarbeiter:innen mit hinreichender Qualifikation eingesetzt würden. Auch müsse sie einen Überblick über die Stellenbesetzung haben, um bei etwa bei Maßnahmen des betrieblichen

Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Eingliederungsmanagements Vorschläge machen zu können.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, dass wegen des vorhandenen EDV-Programms mit Zugriffsmöglichkeit der Mitarbeitervertretung alle Informationen vorliegen würden. Wegen des aktuellen hohen Bürokratieaufwands, gerade im Zusammenhang mit der Bewältigung der Pandemie und den notwendigen organisatorischen Maßnahmen und Belastungen, sei es der Verwaltung nicht zumutbar, zusätzliche Listen zur Information der Mitarbeitervertretung zu erstellen. Darüber hinaus werde ein Anspruch auf Aushändigung von Stellenbesetzungsplänen einmal jährlich nicht bestritten. Ferner stehe der Mitarbeitervertretung eine Information zur Eingruppierung der Mitarbeiter:innen zur Verfügung, indem sie einmal jährlich eine Bruttolohnliste erhalte, zuletzt im August 2021. Die Beratung sei durch einen Rechtsanwalt nicht erforderlich, weil die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung insbesondere nicht rechtlich unerfahren sei, sondern durch zahlreiche Fortbildungen im Bereich Arbeitsrecht Kenntnisse hierzu vorweise.

Die Schlichtungsstelle hat entschieden, dass der Antrag der Mitarbeitervertretung Erfolg hat. Ihr stehe die begehrte Auskunft, welcher Arbeitsplatz mit welcher/welchem Mitarbeiter:in in welchem Beschäftigungsumfang und welcher Eingruppierung besetzt sei und inwieweit diese Arbeitsplätze dem Stellenplan entsprechen, zu.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD sei die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr seien ferner die nach § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

Der Unterrichtsanspruch nach § 34 MVG.EKD setze dabei stets voraus, dass die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötige, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben würden und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden müsse oder wolle. Die Grenze des allgemeinen Auskunftsanspruchs liegt erst dort, wo ein Beteteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht komme (KGH.EKD 12.07.2010- 1-0124/R 82-09 - ZMV 2010, 319; KGH.EKD 24.01.2011 - 1-0124/S 41-10 -m.w.N.). Die Mitarbeitervertretung könne nicht losgelöst vom Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass sie von der Dienststelle über betriebliche Vorgänge informiert und über deren Kenntnisstand unterrichtet werde. Dies sei vorliegend aber nicht der Fall.

Vorliegend sei eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung betroffen, wobei die begehrte Auskunft auch zur Wahrnehmung ihrer Rechte erforderlich sei (BAG 19.02.2008 - 1ABR 84/06 - NZA 2008, 1078; BAG 27.10.2010 - 7 ABR 86/09 - NZA 2011, 418; BAG 07.02.2012 - 1 ABR 46/10 - NZA 2012, 744 m.w.N.). Scheide aus, dass ein Beteteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung offenkundig nicht in Betracht komme, so sei der Unterrichtsanspruch begründet, wenn ein entsprechender allgemeiner Unterrichtsbedarf der Mitarbeitervertretung vorliege; auf einen aktuellen Anlass oder gar ein zu vermutendes oder vermutetes Fehlverhalten der Dienststellenleitung komme es insoweit nicht an. Auf etwaige Informationen, die vor einem Jahr zur Verfügung gestellt wurden, könne hierbei nicht verwiesen werden.

Die Auskunft, welcher Arbeitsplatz mit welcher/m Mitarbeiter:in in welchem Beschäftigungsumfang und welcher Eingruppierung besetzt sei und inwieweit diese Arbeitsplätze dem Stellenplan entsprechen würden, insbesondere also der Erhalt eines aktuellen Stellenbesetzungsplans, sei von umfassenden Unterrichtsanspruch des § 34 MVG EKD umfasst. Erst durch diese Auskunft könne die Mitarbeitervertretung sicherstellen,

dass sie ihren Aufgaben, etwa auf Einhaltung von Vorschriften bzw. die Vertretung von Interessen der Arbeitenden vollumfänglich nachkommen könne. Insoweit sei das Auskunftsbegehren gerade nicht losgelöst von bestehenden gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung. Dies werde insbesondere unterstrichen durch die Kontroll- und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in Vergütungs- und Eingruppierungsfragen, vgl. §§ 35 Abs. 3, 42 Buchst. c bis e, 43 Buchst. f bis j MVG-EKD. Hier werde die Verpflichtung der Dienststellenleitung deutlich, der Mitarbeitervertretung aktuelle Stellenbesetzungspläne zur Verfügung zu stellen, die es ihr ermöglichen würden, ihre Kontroll-, Mitbestimmungs- und Initiativrechte im Hinblick auf Eingruppierungsfragen auszuüben. Die Stellenbesetzungspläne müssten daher die Namen der Beschäftigten, die Entgeltgruppe unter Angabe der Fallgruppe der Entgeltordnung, die Entgeltstufe bzw. die Besoldungsgruppe enthalten (VerwG.EKD v. 11.03.1999, ZMV 1999 S. 143).

Dabei sei die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. § 34 Abs. 3 MVG.EKD stelle klar, dass die Arbeitgeberin der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen überlassen müsse.

Vorliegend seien der Mitarbeitervertretung mangels Reaktion die begehrten Auskünfte vorenthalten worden, auf die sie gem. § 34 MVG.EKD Anspruch habe. Bezüglich des eingesetzten EDV-Programms und der Zugriffsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung habe sich die Schlichtungsstelle davon überzeugen können, dass allein hierdurch die begehrten Auskünfte nicht zur Verfügung stehen würden. Eine bloße mittelbare Möglichkeit, Teile der gewünschten Auskünfte zu erhalten, sei nicht ausreichend. Die Mitarbeitervertretung müsse sich nicht darauf verweisen lassen, durch eigene Berechnungen und Abgleiche Informationen bzw. Daten ermitteln zu können.