

GesA informiert



MAV Gesamtausschuss
der Ev. Kirche im Rheinland

§ 34 MVG - Informationsrechte der MAV

Anspruch der MAV auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung

Fragestellungen in unseren MAV-Seminaren machen deutlich, dass die Pflicht der Dienststellenleitung zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung der MAV gemäß § 34 MVG, oft „vergessen“ wird oder gänzlich unterbleibt. Nicht selten mit der Begründung, die MAV sei nicht zuständig und deshalb bestehe auch kein Unterrichtsanspruch.

Dieser „Dienstherrenirrtum“ ist leider nicht neu und bereitet seit „ewigen Zeiten“ unnötigen Ärger, obwohl es dazu unmissverständliche KGH-Urteile gibt. Bereits am 12.07.2010 hat der Kirchengerichtshof der EKD geurteilt, dass ein „**allgemeiner**“ Unterrichtsanspruch besteht, damit die MAV zumindest **prüfen** kann, ob sich für sie Aufgaben i.S. des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben. Ebenso wie am 24. Januar 2011, mit dem Beschluss I-0124/S22-10 zu einem weiteren Verfahren. Beide Urteile sind nachfolgend angefügt.

<https://www.mav-gesa-ekir.de>
Infos und Arbeitshilfen für MAVen



Kircheng ericht: Kircheng ertshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 24.01.2011
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/S22-10
Rechtsgrundlagen: MVG.K § 35 Abs. 1 Satz 1 (= MVG.EKD § 34 Abs. 1 Satz 1)
MVG.K § 36 Abs. 1 Satz 1 (= MVG.EKD § 35 Abs. 1 Satz 1)
MVG.K § 40 Nr. 4 und 5 (= MVG.EKD § 40 Buchstabe d))
Vorinstanzen: Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und
der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und
Oldenburg Kammer Diakonisches Werk Oldenburg, SI-17/09

Leitsatz:

1. Der Unterrichtsanspruch nach § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG.K (= § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD) ist gegeben, wenn die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um zumindest prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben i.S. des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben, und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will; die Grenze des Auskunftsanspruchs liegt dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt (KGH.EKD in ständiger Rechtsprechung, Beschluss vom 12. Juli 2010 - I-0124/R82-09- ZMV 2010, 319; Beschluss vom 29. Mai 2006 - II-0124/M6-06 - ZMV 2006, 306 m.w.N.).

2. Scheidet aus, dass ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung offenkundig nicht in Betracht kommt, so ist der Unterrichtsanspruch begründet, wenn ein entsprechender allgemeiner Unterrichtsbedarf der Mitarbeitervertretung vorliegt; auf einen aktuellen Anlass oder gar ein zu vermutendes oder vermutetes Fehlverhalten der Dienststellenleitung kommt es insoweit nicht an.

Tenor:

Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung wird der Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg - Kammer Diakonisches Werk Oldenburg - vom 21. Januar 2010, Az.: SI-17/09, abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Antragstellerin Einsicht in die elektronisch erfassten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflege- und Betreuungsdienst durch Einräumung von Leserechten, hilfsweise durch Aushängung von Ausdrucken, zu gewähren.

Gründe:

I. Die Mitarbeitervertretung begehrt mit ihrem am 7. Dezember 2009 (Fax) eingereichten Antrag die Feststellung, dass die Dienststellenleitung Einsicht in die elektronisch erfassten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflege- und Betreuungsdienst durch Einräumung von Leserechten, hilfsweise durch Aushändigung von Ausdrucken, zu gewähren. Die Schlichtungsstelle hat den Antrag durch ihren Beschluss vom 21. Januar 2010 abgewiesen, weil für das Begehren keine Rechtsgrundlage gegeben sei.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Mitarbeitervertretung. Sie macht - zusammengefasst - geltend, ihr Begehren beruhe auf § 35 MVG.K. Sie benötige die Einsicht in die elektronisch erfassten Arbeitszeiten, um feststellen zu können, ob hinsichtlich der Arbeitszeit, die auch dem Schutz der Mitarbeiter dient, die Vorschrift des § 106 GewO und die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften eingehalten würden. Wegen der Einzelheiten wird auf den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 9. April 2010 Bezug genommen.

Sie beantragt,

den Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg Kammer Diakonisches Werk Oldenburg - vom 21. Januar 2010 - Az.: SI 17/09 abzuändern und festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Antragstellerin Einsicht in die elektronisch erfassten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflege- und Betreuungsdienst durch Einräumung von Leserechten, hilfsweise durch Aushändigung von Ausdrucken, zu gewähren.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie macht geltend, es fehle an jeder Begründung, weshalb die Mitarbeitervertretung die Informationen benötige. Wegen der Einzelheiten wird auf den Schriftsatz der Dienststellenleitung vom 25. Mai 2010 Bezug genommen.

Der Senat hat die Beschwerde durch seinen Beschluss vom 29. Dezember 2010 zur Entscheidung angenommen.

II. Die Beschwerde ist begründet. Das begehrte Einsichtsrecht steht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 MVG.K (= § 34 Abs. 1 MVG.EKD) zu. Dies hat die Vorinstanz erkannt.

1. Nach § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG.K (= § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD) ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

a) Der Unterrichtsanspruch nach § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG.K (= § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD) ist gegeben, wenn die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um zumindest prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben i.S. des Mitarbeiterver-

tretungsrechts ergeben, oder ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will; die Grenze des Auskunftsanspruchs liegt dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt (KGH.EKD in ständiger Rechtsprechung, Beschluss vom 12. Juli 2010 - I-0124/R82-09 - ZMV 2010, 319; Beschluss vom 29. Mai 2006 - II-0124/M6-06 - ZMV 2006, 306 m.w.N.). Scheidet aus, dass ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung offenkundig nicht in Betracht kommt, so ist der Unterrichtsanspruch begründet, wenn ein entsprechender allgemeiner Unterrichtsbedarf die Mitarbeitervertretung vorliegt; auf einen aktuellen Anlass oder gar ein zu vermutendes oder vermutetes Fehlverhalten der Dienststellenleitung kommt es insoweit nicht an (vgl. zu § 80 BetrVG: BAG, Beschluss vom 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - AP Nr. 69 zu § 80 BetrVG 1972).

b) Der Unterrichtsanspruch zeigt je nach Lage des Falles unterschiedliche Ausprägungen auf. Eine Ausprägung besteht darin, dass die Dienststellenleitung von sich aus der Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend Informationen über die Angelegenheiten erteilt, die ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung zur Folge haben. Eine andere besteht darin, dass die Mitarbeitervertretung berechtigt ist, von der Dienststellenleitung Informationen zu verlangen, um prüfen zu können, ob und inwieweit ein Tätigwerden der Mitarbeitervertretung im Rahmen der ihr mitarbeitervertretungsgesetzlich obliegenden Zuständigkeit und Aufgaben erforderlich oder geboten ist. Letzte Ausprägung betrifft insbesondere die Fälle, in denen die Mitarbeitervertretung zu prüfen hat, ob sie im Interesse der Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen Belange der Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Satz 1 MVG.K = § 35 Abs. 1 Satz 1 EKD) tätig werden muss, soll oder kann.

c) Die Erteilung derartiger Informationen kann ebenfalls unterschiedlich erfolgen, z.B. durch Übergabe von Unterlagen oder durch Einsichtsrechte der Mitarbeitervertretung in elektronische Aufzeichnungen. Beide Wege kommen als Methoden der vertrauensvollen Zusammenarbeit gleichermaßen in Betracht.

2. Zu diesen Belangen i. S. des § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG.K (= § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD) zählen auch die Einhaltung des § 106 Abs. 1 GewO sowie die Einhaltung der die Arbeitszeit der Mitarbeiter betreffenden Vorschriften in den allgemeinen oder speziellen Arbeitsvertragsregelungen und im Gesetz, vor allem im Arbeitszeitgesetz. Hinzu kommen die Beteiligungsrechte nach § 40 Nr. 4 und 5 MVG.K hinsichtlich der Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Aufstellung von Grundsätzen über die Dienstplangestaltung. Der Mitarbeitervertretung muss Kenntnis von den tatsächlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, um erkennen zu können, ob zu deren Gunsten bestehende Regelungen durch die von der Dienststellenleitung zu verantwortende Arbeitszeitgestaltung eingehalten werden, oder ob Anlass besteht, zu deren Gunsten bei der Dienststellenleitung vorstellig zu werden.

Dem Informationsinteresse und -anspruch der Mitarbeitervertretung ist nicht schon dadurch entsprochen, dass ihr - wie die Dienststelle behauptet - die Dienstpläne der Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter im Pflege und Betreuungsdienst zugänglich sind. Entscheidend für die Wahrung der Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht allein der Dienstplan, sondern auch die tatsächliche Dauer und Lage der täglichen Arbeitsleistung: Sie lasse sich nur aus den tatsächlich geführten Arbeitszeitaufzeichnungen erkennen.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

Kircheng ericht: Kircheng ertichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 12.07.2010
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/R82-09
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 34 Abs. 1 und Abs. 2 , § 35 Abs. 1, § 46 Buchstabe h , § 47
Vorinstanzen: Gemeinsame Schlichtungsstelle der Ev. Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der EKiR, 1 GS 4/2009; Fundstelle: ZMV 6/2010, S. 319

Leitsatz:

Der Unterrichtsanspruch nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD setzt voraus, dass die Mit-arbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben i.S. des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will; die Grenze des Auskunftsanspruchs liegt dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt.

Tenor:

Auf die Beschwerde wird der Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der EKiR vom 11. September 2009 - 1 GS 4/2009 - abgeändert.

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die beschwerdeführende Dienststellenleitung bedient sich - beginnend mit dem Jahr 2006 - anstelle eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für bestimmte Dienstleistungen der Dienste zweier von ihr gegründeter Service-Tochtergesellschaften. Der Wechsel erfolgt permanent immer dann, wenn in der Dienststelle eine entsprechende personelle Vakanz oder Gelegenheit entsteht. Die Mitarbeitervertretung wird an der jeweiligen Teilausgliederung nach § 46 Buchstabe h MVG.EKD beteiligt.

Die Mitarbeitervertretung begehrt mit ihrem am 20. Januar 2009 eingereichten Antrag Auskunft darüber, welche Kosten im ersten Halbjahr 2009 durch den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser beiden Tochtergesellschaften entstanden sind und welche Leistungen hierfür erlangt wurden. Diese Auskunft benötige sie, um prüfen zu können, ob sie sich dafür einsetzen wolle, dass die zur Erbringung dieser Dienstleistungen eingesetzten Menschen wieder als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Dienststelle selbst eingegliedert werden. Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Mit-

arbeitervertretung wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 20. Januar, 9. März und 9. Juli 2009 Bezug genommen.

Sie hat beantragt,

festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Antragstellerin Auskunft zu geben über die Kosten, die durch den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zwei Service-Tochtergesellschaften im ersten Halbjahr 2009 entstanden sind und welche Leistungen (für welche Tätigkeiten wie viele Personen in welchem Gesamtvolumen eingesetzt werden) erlangt wurden.

Die Dienststellenleitung hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie meint, die begehrte Auskunft stehe der Mitarbeitervertretung nicht zu, es fehle ihr an einer entsprechenden mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgabe. Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Dienststellenleitung wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 3. März, 23. März und 22. Juni 2009 Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag durch ihren Beschluss vom 11. September 2009 stattgegeben. Zur Begründung hat sie im wesentlichen ausgeführt, der Anspruch ergebe sich zwar nicht aus § 34 Abs. 2, wohl aber aus § 34 Abs. 1 i.V.m. § 46 Buchstabe h MVG.EKD. Wegen der Einzelheiten wird auf den Beschluss Bezug genommen.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die Dienststellenleitung mit ihrer Beschwerde. Sie hebt hervor, die Mitarbeitervertretung habe keinen Anspruch auf die begehrte Auskunft, weil es ihr nicht um eine Beteiligung bei der Ausgliederung nach § 46 Buchstabe h) MVG.EKD gehe, sondern darum, zu prüfen, ob sie sich für eine Wiedereingliederung verwenden solle. Insoweit bestehe jedoch kein Mitbestimmungs- oder Beteiligungsrecht. Wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens der Dienststellenleitung wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 12. November 2009, 13. Januar 2010 und 5. Juli 2010 Bezug genommen.

Sie beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses den Antrag zurückzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss mit dem Hinweis, sie benötige die Auskunft, um unbeschadet dessen, dass ein förmliches Mitbestimmungsrecht fehle, entscheiden zu können, ob sie sich für eine Wiedereingliederung der ausgelagerten Dienste verwende. Wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens im Beschwerderechtszug wird auf ihren Schriftsatz vom 28. Juni 2010 Bezug genommen.

II. Die vom Senat durch seinen Beschluss vom 3. Juni 2010 zur Entscheidung angenommene Beschwerde ist begründet. Die Vorinstanz hat dem Antrag zu Unrecht stattgegeben.

1. Auf § 34 Abs. 2 Satz 2 Buchstabe a MVG.EKD kann der Anspruch, wie die Vorinstanz richtig erkannt hat, nicht gestützt werden, weil es bei der Auskunft nicht um die wirt-

schaftliche Lage der Dienststelle geht, sondern um Auskunft über die wirtschaftlichen Folgen einzelner Vertragsbeziehungen.

2. Als Rechtsgrundlage für die begehrte Auskunft kommt allein § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD in Betracht. Hiernach ist die Mitarbeitervertretung „zur Durchführung ihrer Aufgaben“ rechtzeitig zu unterrichten.

a) Voraussetzung für den Unterrichtsanspruch ist, dass die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben i.S. des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will; die Grenze des Auskunftsanspruchs liegt dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt (KGH.EKD, Beschluss vom 29. Mai 2006 - II-0124/M6-06 - ZMV 2006, S. 306 m.w.N.).

b) Diese - von der Vorinstanz nicht näher geprüfte - Voraussetzung ist hier nicht erfüllt. Es fehlt, wie auch die Mitarbeitervertretung nicht verkennt, an einem Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung. Ein solches kommt offensichtlich nicht in Betracht. Nach dem Vorbringen der Mitarbeitervertretung geht es ihr darum, prüfen zu können, ob sie hinsichtlich einer Wiedereingliederung der ausgelagerten Dienste initiativ werden will. Das in § 47 MVG.EKD geregelte Initiativrecht verweist zwar auf § 46 MVG.EKD. Die dortige Regelung umfasst nur die dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, nicht aber die Wiedereingliederung ausgelagerter Dienste oder Arbeiten. Die Mitarbeitervertretung will sich zur Rechtfertigung ihres Auskunftsbegehrens auf ihre allgemeine Aufgabe nach § 35 Abs. 1 MVG.EKD, nämlich die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, stützen. Diese Aufgabe rechtfertigt kein besonderes Unterrichtsrecht, weil es insoweit an einem Beteiligungsrecht fehlt.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

