

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen
- 2. Kammer -

B e s c h l u s s

In dem mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung [REDACTED],
vertreten durch den Vorsitzenden [REDACTED]
- Antragstellerin -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt Baumann-Czichon, Kanzlei Baumann-Czichon
Rechtsanwälte PartG, Am Hulsberg 8, 28205 Bremen

2. [REDACTED], vertreten durch den
Geschäftsführer [REDACTED]
- Antragsgegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Frau Rechtsanwältin [REDACTED]
[REDACTED]

hat die 2. Kammer aufgrund der mündlichen Anhörung vom 04.07.2024 durch ihren Vorsitzenden
Herrn Schierbaum sowie die Beisitzenden Frau Kunze und Herrn Korff

beschlossen:

Der Dienststelle wird aufgegeben, Auskunft über die Kosten des Einsatzes von
Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Pforte zu erteilen, jeweils
getrennt für die Jahre 2022 und 2023 und unter Angabe der jeweiligen
Einsatzstunden.

Gründe: A.

Die Beteiligten streiten um Informationsrechte der Mitarbeitervertretung, insbesondere um die Auskunft der Dienststelle über die Kosten des Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern.

Die Dienststelle, die Antragsgegnerin, betreibt in [REDACTED] und um Umgebung mehrere Akutkrankenhäuser. Insgesamt sind bei ihr über 2.000 Mitarbeitende beschäftigt.

Antragstellerin des vorliegenden Verfahrens ist die in der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung, die aus 15 Personen besteht.

Der Betrieb des von der Dienststelle betriebenen Krankenhauses in [REDACTED] erfordert es, dass die dortige Pforte rund um die Uhr betrieben wird.

Die Pforte wurde früher ausschließlich von Mitarbeitenden der Dienststelle besetzt. Seit einiger Zeit setzt die Dienststelle hierfür zunehmend Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer ein. In diesem Zusammenhang hatten sich die Beteiligten vor längerer Zeit darauf verständigt, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer ausschließlich im Nachtdienst eingesetzt werden dürfen.

Im Jahre 2022 ging die Dienststelle dazu über, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer auch im Tagdienst einzusetzen. Die Ausweitung dieses Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern wurde mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt begründet, es seien keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuwerben.

Da die Mitarbeitervertretung allerdings keine ernsthaften Bemühungen um die zügige Einstellung von weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern feststellen konnte, obgleich zahlreiche Bewerbungen vorlagen, vermutete sie, dass die Dienststelle aus Kostengründen auf Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer zurückgreifen wolle. Seither bemühte sich die Mitarbeitervertretung bei der Dienststelle um Auskunft über die Kosten des Einsatzes von Leihararbeitnehmern an der Pforte mit den jeweiligen Einsatzstunden.

Nachdem die Dienststelle jedoch entsprechende konkrete Auskünfte verweigerte und auch in der Besprechung vom 21.12.2023 zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststelle keine Einigung herbeigeführt werden konnte, teilte die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 17.01.2024 mit, dass die Einigungsbemühungen für gescheitert erklärt würden.

Mit dem am 23.01.2024 bei der erkennenden Schlichtungskammer eingegangenen Antrag verfolgt die Mitarbeitervertretung ihre Auskunftsansprüche weiter.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, die Dienststelle sei zu den geforderten Auskünften verpflichtet. Dies ergebe sich bereits aus § 35 MVG.EKD. In ihrer Mitverantwortung für die Einrichtung müsse die Mitarbeitervertretung erkennen können, ob die Ausweitung von Leiharbeit allein Folge des Arbeitsmarktes sei. Davon hänge ab, wie sich die Mitarbeitervertretung bei zukünftigen Zustimmungsanträgen verhalte. Die Mitarbeitervertretung müsse nachvollziehen können, in welchen Bereichen welche Ausgaben vorgenommen würden.

Soweit die Dienststelle sich darauf zurückziehe, dass Kosten im Zusammenhang mit ihren Entscheidungen über Leiharbeit an der Pforte keine Rolle spielten, sei dies für die Mitarbeitervertretung nicht nachvollziehbar. Die Mitarbeitervertretung habe vielmehr aufgrund der geschilderten Umstände Grund zu der Annahme, dass es nicht um eine wirtschaftlich vertretbare Entscheidung und die Sicherstellung des Pfortendienstes gehe, sondern darum, den Einsatz von Leiharbeitnehmern um jeden Preis durchzusetzen.

Dass auch der Wirtschaftsausschuss entsprechende Auskünfte begehrt habe, sei unschädlich. Aus dem von der Dienststelle vorgelegten Wirtschaftsplan ergebe sich, dass für den Standort [REDACTED] ein erheblicher Verlust vorliege. In Wahrnehmung ihrer Mitverantwortung für die Einrichtung müsse und wolle die Mitarbeitervertretung mit der Dienststelle über die Möglichkeiten der Kostenminimierung sprechen. Auch dazu brauche sie die streitgegenständlichen Informationen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

der Dienststelle aufzugeben, der Mitarbeitervertretung Auskunft über die Kosten des Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern in der Pforte zu erteilen, jeweils getrennt für die Jahre 2022 und 2023 und unter Angabe der jeweiligen Einsatzstunden,

hilfsweise der Dienststelle aufzugeben, der Mitarbeitervertretung bei der Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern die jeweils durch den Einsatz entstehenden Kosten anzugeben.

Die Dienststelle beantragt,

den Anträge abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Anträge der Mitarbeitervertretung seien unbegründet. Entsprechende Auskunftsansprüche gebe es nicht. Die begehrten Informationen seien zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht erforderlich.

Die Dienststelle habe seit einiger Zeit massive Probleme, offene Stellen zu besetzen. Dies gelte auch für den Einsatz von Mitarbeitenden an der Pforte des Krankenhauses in [REDACTED]. Diese Pforte müsse auch in der Nacht ständig besetzt sein. Das erfordere Arbeitnehmer, die im Schichtdienst auch ausschließlich nachts arbeiteten.

Nachdem es im Jahre 2022 an der Pforte zu mehreren krankheitsbedingten Ausfällen gekommen sei, sei es trotz entsprechender Ausschreibung von Stellen nicht gelungen, diese krankheitsbedingten Ausfälle neu zu besetzen. Die Arbeit an der Pforte erfordere zwar keinen qualifizierten Abschluss, jedoch eine Einarbeitung in die Gegebenheiten eines Krankenhauses und hohe Zuverlässigkeit und Selbstständigkeit gerade auch in der Nachtschicht und am Wochenende. Auch Leiharbeiter/innen müssten entsprechend eingearbeitet werden. Die Zeitarbeitsfirma, die die Dienststelle beauftrage, könne aus Kostengründen keine Leiharbeiter/innen für diese Aufgabe qualifizieren und vorhalten, wenn sie diese nicht regelmäßig einsetzen könne. Daher sei ein gewisser Mindestumsatz für die Zeitarbeitsfirma wichtig. Insoweit habe man sich mit der Mitarbeitervertretung auf eine gewisse Quote für den Einsatz von Leiharbeitnehmern in der Nachtschicht verständigt, damit für Notsituationen auch am Tag Leiharbeiter verfügbar seien. Die Dienststelle habe der Mitarbeitervertretung einen exemplarischen Zeitarbeitsvertrag zur Verfügung gestellt, damit die Mitarbeitervertretung die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung beurteilen könne. Der Mitarbeitervertretung gehe es jedoch ausschließlich um die Kostenfrage. Derartige Informationen seien zur Erfüllung einer Aufgabe für die Mitarbeitervertretung jedoch nicht erforderlich. Für die Entscheidung darüber, ob Leiharbeit im Rahmen der Dienstplanung zugestimmt werde, sei eine Information über die Kosten insbesondere der Jahre 2022 und 2023 nicht erforderlich. Kostengesichtspunkte spielten bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern an der Pforte in [REDACTED] keine Rolle. Entscheidungsgrundlage sei allein die Notwendigkeit, die Dienste vollständig zu besetzen. Wirtschaftliche Gründe seien bei den Einsätzen von Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen, die allein zwischen den Beteiligten streitig seien, völlig unmaßgebend.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.

B.

Der zulässige Antrag der Mitarbeitervertretung ist begründet.

I. Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist zulässig.

1. Die Beteiligten streiten in einer Angelegenheit aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz nach § 60 Abs. 1 MVG.EKD, nämlich um einen Informations- und Auskunftsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1 MVG.EKD.

2. Dem Leistungsantrag der Mitarbeitervertretung fehlt es auch nicht an der notwendigen Bestimmtheit nach § 253 Abs. 2 Satz 2 ZPO. Der Antrag der Mitarbeitervertretung lässt konkret erkennen, was sie von der Dienststelle verlangt, nämlich Auskünfte über die Kosten des Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an der Pforte des Krankenhauses [REDACTED], jeweils getrennt für die Jahre 2022 und 2023 und unter Angabe der jeweiligen Einsatzstunden.

3. Die nach § 61 Abs. 1 MVG.EKD maßgebliche Frist von 2 Monaten nach Abschluss der Erörterung zur Anrufung der Schlichtungsstelle ist eingehalten. Die Mitarbeitervertretung hat mit Schreiben vom 17.01.2024 das Scheitern der Einigungsbemühungen nach § 33 Abs. 3 MVG.EKD erklärt. Damit waren die Erörterungen zwischen den Beteiligten in der vorliegenden Angelegenheit abgeschlossen. Bereits am 23.01.2024, mithin innerhalb der 2-Monatsfrist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD, hat die Mitarbeitervertretung das vorliegende Verfahren eingeleitet.

II. Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist auch begründet.

Der geltend gemachte Informationsanspruch ergibt sich aus § 34 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD.

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

Aus diesen Vorschriften folgt grundsätzlich ein entsprechender Anspruch der Mitarbeitervertretung, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung gegeben ist, und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlich ist. Dies hat die Mitarbeitervertretung darzulegen (*BAG 12.03.2019 - 1 ABR 48/17 - NZA 2019, 850, Rn. 23; BAG 23.03.2021 - 1 ABR 31/19 - NZA 2021, 959, Rn. 25*). Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall die Gerichte prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht sowie eines damit korrespondierenden Auskunftsanspruchs vorliegen. Der Unterrichts- und Informationsanspruch setzt grundsätzlich voraus, dass die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will. Die Grenze des Auskunftsanspruchs liegt erst dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt (*KGH.EKD 29.05.2006 - II-0124/M6-06 -; KGH.EKD 12.07.2010 - I-0124/R82-09 -*). Eine Mitarbeitervertretung definiert abseits der bestehenden und von ihr wahrzunehmenden Mitwirkungsrechte ihre Aufgaben selbst. Welche Schwerpunkte sie in ihrer Arbeit setzt, muss sie entscheiden. Um hierfür in die Lage versetzt zu werden, benötigt sie alle Informationen, die insoweit bei der Dienststellenleitung vorhanden sind. Sobald es sich um Kenntnisse handelt, die in den weiteren Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung fallen, sind sie weiterzugeben. Jede weitere Vorprüfung der Relevanz durch die Dienststellenleitung bedeutet einen Verstoß gegen § 34 Abs. 1 MVG.EKD (*Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG.EKD, 2. Auflage, § 34 Rn. 6*).

a) Unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze kann nicht geleugnet werden, dass der Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung im vorliegenden Fall nicht betroffen wäre. Die Mitarbeitervertretung hat zutreffend darauf hingewiesen, dass ihr bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen ein umfassendes Mitbestimmungsrecht zusteht, § 42 a) MVG.EKD. § 42 MVG.EKD regelt die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Privatrechtlich angestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind alle, die aufgrund eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages in der Dienststelle beschäftigt sind. Unerheblich ist dabei, ob der Vertrag mit der Dienststelle oder einem Dritten geschlossen worden ist. Von dem Anwendungsbereich des § 42 MVG.EKD erfasst sind daher auch Leiharbeitnehmer und Leiharbeiterinnen (*JMNS/Trapp, a.a.O., § 42 Rn. 1*). Da Leiharbeitskräfte der Weisungsbefugnis der Entleiher unterliegen, erfassen die Mitbestimmungsrechte des § 40 MVG.EKD, die diese Weisungsbefugnis betreffen, auch Leiharbeitskräfte. Das ergibt sich daraus, dass bei Leiharbeitsverhältnissen die Arbeitgeberstellung hinsichtlich des arbeitsrechtlichen Weisungsbefugnisses auf die Entleiherin, also die Dienststelle im vorliegenden Fall, übergeht (*JMNS, a.a.O., § 40 Rn. 12 m.w.N.*).

In § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD ist im Übrigen ausdrücklich gesetzlich geregelt, dass die Dienststellenleitung zur Unterrichtung über die Beschäftigung von externen Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen, verpflichtet ist (*JMNS, a.a.O., § 34 Rn. 66*).

b) Entgegen der Rechtsauffassung der Dienststelle kann diese sich auch nicht darauf zurückziehen, die geforderten Auskünfte seien zur Aufgabenwahrnehmung nicht erforderlich.

Richtig ist zwar, dass die Informationspflicht der Dienststelle nur in dem durch § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD festgelegten Umfang, nämlich zur Durchführung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung besteht. Die Dienststelle muss der Mitarbeitervertretung aber bereits nach der zutreffenden Rechtsprechung des KGH.EKD mindestens die Namen, Einsatztage und Einsatzzeiten sowie die Tätigkeitsbereiche der Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen mitteilen (*KGH.EKD 24.08.2010- II-0124/R28-09; JMNS, a.a.O., § 34 Rn. 69*). Dies sind die Mindestangaben, die die Mitarbeitervertretung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt.

Darüber hinaus gilt dies auch für die von der Mitarbeitervertretung geltend gemachten Kosten für den Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern. Die Dienststelle kann sich insoweit nicht darauf berufen, dass die Kosten für die Leiharbeit an der Pforte keine Rolle spielen. Die Dienststelle weist selbst darauf hin, dass die Kosten an der Pforte in den verschiedenen von ihr betriebenen Krankenhäusern unterschiedlich seien. Entsprechend der unterschiedlichen Kosten und der jeweiligen unterschiedlichen Notwendigkeit und Dringlichkeit der Einstellung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern könnten auch Entscheidungen der Mitarbeitervertretung über entsprechende Zustimmungsanträge der Dienststelle unterschiedlich ausfallen.

Darüber hinaus muss darauf hingewiesen werden, dass auch im Normalarbeitsverhältnis die Mitarbeitervertretung bei der Einstellung eines Mitarbeitenden über die „Kosten“ dieses Mitarbeitenden informiert werden muss, indem die Eingruppierung mitgeteilt wird. Auch insoweit besteht ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 42 c) MVG.EKD, das in einer kontrollierenden Mitbeurteilung der Zuordnungsentscheidung der Dienststelle besteht. Das gilt nach Auffassung der Schlichtungskammer auch bei der Einstellung von externen Beschäftigten.

III. Über den von der Mitarbeitervertretung hilfsweise gestellten Feststellungsantrag brauchte nicht mehr entschieden zu werden, da dem Hauptantrag bereits stattgegeben worden ist.

IV. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, § 61 Abs. 9 MVG.EKD.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss findet für die Dienststelle das Rechtsmittel

Beschwerde

statt.

Für die Mitarbeitervertretung findet kein Rechtsmittel statt.

Die Beschwerde ist beim

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (Postanschrift: Postfach 21 02 20, 30402 Hannover; Fax 0511 - 2796-750) schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt

einen Monat seit Zustellung dieses Beschlusses,
die zu ihrer Begründung beträgt

zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses.

Die Beschwerdeschrift und Beschwerdebegründung müssen von einem oder einer Verfahrensbevollmächtigten unterschrieben sein. Verfahrensbevollmächtigte können sein

1. Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen oder
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern oder Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die

Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Verfahrensbevollmächtigten haftet.

Verfahrensbevollmächtigte, die keine natürlichen Personen sind, handeln durch ihre Organe oder mit der Prozessvertretung beauftragte Vertreter.

In Verfahren vor dem Kirchengenrichtshof der EKD können nur solche Personen als Verfahrensbevollmächtigte handeln, die Mitglied einer Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört.

Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenrichtshof der EKD.

(Schierbaum)

**- Vorsitzender der Schlichtungsstelle nach
dem Mitarbeitervertretungsgesetz -**