

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 24.08.2010  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/R28-09  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 34 Abs. 3 Satz 3, BetrVG § 80, MVG.K § 35 Abs. 4 Satz 3  
**Vorinstanzen:** Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.), 2 M 125/08

**Leitsatz:**

Die Dienststellenleitung ist in Erfüllung des Informationsrechts der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD verpflichtet, die Mitarbeitervertretung über die Beschäftigung aller in der Dienststelle tätigen Personen zu informieren, auch wenn diese nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen (Bestätigung von KGH.EKD, Beschluss vom 29. Mai 2006 - II-0124/M6-06 - ZMV 2006, 306 = EzAüG § 14 AÜG Personalvertretung Nr. 10).

**Tenor:**

Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung wird der Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.) - vom 4. März 2009, Az. 2 M 125/08, abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung über die Beschäftigung aller in der Dienststelle tätigen Personen zu informieren, auch wenn diese nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

**Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung über die Beschäftigung aller in der Dienststelle tätigen Personen zu informieren, auch wenn diese nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

Die Dienststelle betreibt u.a. ein Betreuungszentrum und ein Krankenhaus. Sie beschäftigt etwa 250 Mitarbeitende. Seit 2004 ist sie Mitglied des Diakonischen Werkes der Lippischen Landeskirche.

Die bei der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung besteht aus sieben Mitgliedern.

Mit Schreiben vom 7. August 2008 teilte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung mit, sie beabsichtige für die Zeit vom 18. August 2008 bis zum 31. Oktober 2008 wegen aufgetretener Langzeiterkrankungen sowie wegen Urlaubsansprüchen von eigenen Mit-

arbeitenden die Gebäudereinigung C mit dem Reinigungsdienst im Betreuungszentrum zu beauftragen. Mit Schreiben vom 27. August 2008 verlangte die Mitarbeitervertretung, dass sie über alle in der Dienststelle tätigen Arbeitnehmer von Fremdfirmen unter Angabe der Namen, der Einsatztage, der Einsatzzeiten und Tätigkeitsbereiche unterrichtet werde. Die Dienststellenleitung verneinte einen derart umfassenden Informationsanspruch.

Daraufhin leitete die Mitarbeitervertretung am 7. Oktober 2008 das vorliegende Schlichtungsverfahren ein.

Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Dienststellenleitung sei gemäß § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung solcher Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stünden. Hierzu gehöre auch die Information über die Identität der beschäftigten Personen, über die Art und Dauer und über den Umfang der Beschäftigung.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

festzustellen, dass die Dienststelle verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung über die Beschäftigung aller in der Dienststelle tätigen Personen zu informieren, auch wenn diese nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, es habe sich nur um einen vorübergehenden Einsatz einer Drittfirma gehandelt. Im Übrigen habe ein Werkvertrag vorgelegen, bei dem eine bestimmte qm-Zahl zu einem Festpreis vereinbart gewesen sei. Dabei habe es völlig im Ermessen des Werkunternehmers gestanden, welche Mitarbeitenden er zu welchen Zeiten zur Dienstleistung heranziehe.

Die Schlichtungsstelle hat mit dem der Mitarbeitervertretung am 1. April 2009 zugestellten Beschluss vom 4. März 2009 den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen. In den Gründen ist im Wesentlichen ausgeführt, der unabhängig von den Vorgängen im August 2008 bezüglich des Einsatzes einer Reinigungsfirma gestellte globale Feststellungsantrag umfasse alle möglichen Fallgestaltungen, wie den Einsatz von Leiharbeitnehmern, von Praktikanten, von Zivildienstleistenden und Ein-Euro-Jobbern, genauso wie das Tätigwerden von Maurern, Elektrikern, Malern oder Reinigungskräften, die aufgrund eines Werkvertrages mit der Dienststelle ihre Arbeit verrichteten. Während bei den ersten Fallgestaltung ein Informationsrecht der Mitarbeitervertretung zu bejahen sei, könne ein Informationsrecht bei denjenigen Mitarbeitenden, die aufgrund von Werkverträgen in der Dienststelle arbeiteten, nicht in jedem Falle bejaht werden. Entscheidend sei, in welchem Umfang und mit welcher Intensität die von dritter Seite entsandten Personen in die Dienstgemeinschaft der Dienststelle integriert seien. Eine solche Integration könne bei Personen, die nur kurzfristig aufgrund von Werkverträgen mit auswärtigen Unternehmern eingesetzt würden, nicht bejaht werden, weshalb auch ein Informationsrecht der Mitarbeitervertre-

tung über die tätig werdenden Personen ausscheide. Deren vorübergehende Beschäftigung in der Dienststelle berühre regelmäßig weder die Interessen der Dienstgemeinschaft noch die der Mitarbeitervertretung oder auch der Dienststellenleitung. Letztere wolle i.d.R. gar nicht wissen, welche Personen der von ihnen beauftragte Werkunternehmer in die Dienststelle entsende. Der Werkunternehmer werde sich auch im Vorhinein kaum darauf festlegen lassen, wer in welchen Zeiträumen aufgrund des Werkvertrages eingesetzt werden solle.

Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer am 24. April 2009 eingelegten und nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist am 30. Juni 2009 begründeten Beschwerde.

Sie verweist darauf, der Informationsanspruch des § 34 Abs. 3 MVG.EKD könne nicht davon abhängen, ob die fraglichen Personen in irgendeiner Weise in den Dienstbetrieb der Dienststelle eingegliedert würden. Entscheidend sei allein, ob sie ihre Diensttätigkeit in der Dienststelle ausübten. Dies sei ggf. für alle Personen zu bejahen, die aufgrund von Werkverträgen in der Dienststelle tätig würden. Bezogen auf Beschäftigte von Fremd- oder Drittfirmen, die in der Dienststelle tätig werden sollten, bestehe auch ein berechtigtes Interesse der Mitarbeitervertretung an Information. Information bedeute nur Unterrichtung und nicht formelle Beteiligung. Diese Information sei schon mit Blick auf die Prüfung einer etwaigen Mitbestimmungspflicht des konkreten Personaleinsatzes erforderlich. Unabhängig hiervon bestehe auch mit Blick auf die Belegschaft, die bei Einsatz von Drittbeschäftigten in der Dienststelle aufgrund entsprechender Kontaktmöglichkeiten grundsätzlich direkt und persönlich betroffen sei, ein berechtigtes Interesse an der Information darüber, mit wem sie es diesbezüglich ggf. zu tun habe, haben werde. Auf ein fehlendes Interesse der Dienststellenleitung an den von ihren Auftragnehmern in die Dienststelle entsandten Personen komme es nicht an. Aus Sicht der Mitarbeitervertretung sei die Dienststellenleitung unter Fürsorgegesichtspunkten gegenüber der eigenen Belegschaft ggf. sogar verpflichtet, sich entsprechende Informationen von ihren Auftragnehmern zu beschaffen. Damit sei dann auch nicht von vorherein eine Festlegung des Werkunternehmers dazu verbunden, welche Personen er entsende. Es gehe nur darum, dass mitgeteilt werde, um wen es sich bei der entsandten Person ggf. handle.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.) - vom 4. März 2009 - 2 M 125/08 - festzustellen, dass die Dienststelle verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung über die Beschäftigung aller in der Dienststelle tätigen Personen zu informieren, auch wenn diese nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie bekräftigt ihre Auffassung, dass es kein umfassendes Informationsrecht für diejenigen Mitarbeiter gebe, die nicht voll umfänglich in das Dienstgeschehen integriert seien. Es gäbe auch Situationen, in denen Leiharbeitnehmer kurzfristig von den Drittunternehmen eingesetzt werden könnten, die zwei Tage später an einem völlig anderen Ort ihre Arbeitsleistung erbrächten und für die wiederum ein anderer Leiharbeitnehmer in der Dienststelle die geforderte Tätigkeit erbringe.

Hier sei im Rahmen eines Werkvertrages der Gebäudereinigungsfirma C, begrenzt auf zwei Monate, bezogen auf zwei Altenpflegeeinrichtungen, der Reinigungsauftrag erteilt. Festgelegt seien die Reinigungsflächen gewesen, die Reinigungsintervalle und ein Festpreis. Der Arbeitseinsatz und die Zahl der Mitarbeiter sei von der Firma bestimmt worden. Ebenso sei es bei der Pflege der Außenbereiche gewesen. Auch hier sei die Unterhaltungspflege der Außenanlage für drei Monate zu einem Festpreis vergeben worden. Die Zahl der Mitarbeiter und der tägliche Einsatz seien von der Firma bestimmt worden.

In Bezug auf die Reinigungsfirma sei schriftlich informiert worden und im Rahmen von Erörterungsterminen mündlich über beide Werkverträge und weitergehend im Rahmen der Nachfragen informiert worden.

Der Kirchengengerichtshof hat mit Beschluss vom 9. August 2010 die Beschwerde zur Entscheidung angenommen.

## II. Die Beschwerde hat Erfolg.

Die Dienststellenleitung trifft eine Unterrichtungspflicht gegenüber der Mitarbeitervertretung in dem in der Beschlussformel ausgewiesenen Umfang.

a) Die Schlichtungsstelle hat nicht gesehen, dass die Unterrichtungspflicht der Dienststellenleitung gegenüber der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD auch die Beschäftigung von Personen erfasst, die im Rahmen von Werk- oder Dienstleistungsverträgen als Erfüllungsgehilfen in der Dienststelle tätig sind.

Nach dem Wortlaut des § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD ist die Mitarbeitervertretung "auch" über die Beschäftigung von Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen. Nach dem Wortsinn sind "Beschäftigte" zumindest alle Personen, die in der Dienststelle einer ergebnisorientierten Tätigkeit nachgehen, unabhängig davon, wessen Weisungen sie unterliegen. Nachdem § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD nach dem Vorbild des § 80 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz BetrVG durch das Dritte Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 7. November 2002 in das MVG.EKD aufgenommen worden war, kann auf die Gesetzesbegründung zu dem eingefügten 2. Halbsatz des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zurückgegriffen werden. Diese nennt als "Beschäftigte" i.S.d. § 80 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz BetrVG neben Leiharbeitnehmern ausdrücklich Arbeitnehmer, die aufgrund von Dienst- und Werkverträgen des Betriebsinhabers mit Dritten oder als dessen Erfüllungsgehilfen im Einsatzbetrieb beschäftigt werden (BT-Drucksache 14/5741 S. 46). Eine Einstellung i.S.d. § 42 Buchst. a)

MVG.EKD und die hierfür maßgebliche Eingliederung, die voraussetzt, dass der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht der Dienststellenleitung unterstellt ist, liegt bei dienst- und werkvertraglichen Beschäftigten nicht vor. Läge sie vor, handelte es sich um Arbeitnehmerüberlassung.

In der Gesetzesbegründung wird darauf verwiesen, dass es sich bei dem neu eingefügten 2. Halbsatz des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nur um eine Klarstellung handelt, die die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Fragestellung aufnimmt. Das Bundesarbeitsgericht hat schon vor der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes anerkannt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat auch über die Beschäftigung von freien Mitarbeitern und Arbeitnehmern von Fremdfirmen zu unterrichten (vgl. BAG vom 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - AP Nr. 56 zu § 80 BetrVG; BAG vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972).

Voraussetzung für ein Informationsrecht des Betriebsrats ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, a.a.O.) ein Aufgabenbezug dergestalt, als dem Betriebsrat durch die Auskunft ermöglicht werden soll, zu prüfen, ob sich Aufgaben i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss. Die Grenze des Informationsrechts ist dort erreicht, wo Beteiligungsrechte offenkundig auszuschließen sind. Auch die erweiterte Unterrichtspflicht nach § 80 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz BetrVG besteht nur, wenn der Betriebsrat die Informationen zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Das ergibt sich aus der Systematik des Gesetzes, in das die erweiterte Unterrichtspflicht in den Satz 1 des Absatzes 2 eingefügt wurde. Allerdings unterstellt der Gesetzgeber hinsichtlich der Neuregelung des § 80 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz BetrVG, dass, soweit der Betriebsrat die Unterrichtung über Personen verlangt, die im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG im Betrieb "beschäftigt" werden, die Unterrichtung grundsätzlich zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats notwendig ist. Nach der Gesetzesbegründung sind nur ganz kurzfristige Einsätze ausgenommen. Beispielhaft genannt für einen solchen kurzfristigen Einsatz wird der Elektriker, der in den Betrieb kommt, um eine defekte Stromleitung zu reparieren (BT-Drucksache 14/5741 S. 46). Im Übrigen geht der Gesetzgeber grundsätzlich vom Bestehen eines Aufgabenbezuges aus. Dieser ergibt sich bei Personaleinsatz auf werk- oder dienstvertraglicher Basis immer schon aus dem Recht des Betriebsrats zu überprüfen, ob eine Eingliederung und damit eine mitbestimmungspflichtige Einstellung i.S.d. § 99 BetrVG vorliegt.

Diese Auslegung entspricht auch dem Sinn und Zweck der Regelung, durch die Aufnahme des 2. Halbsatzes in § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG innerbetriebliche Rechtssicherheit zu schaffen und Streitigkeiten der Betriebsparteien über das Bestehen von Unterrichtspflichten zu vermeiden (BT-Drucksache 14/5741 S. 46). Insofern ist die Darlegung einer gewissen Wahrscheinlichkeit eines konkreten Aufgabenbezuges bei einem längeren Fremdpersonaleinsatz nicht im Einzelnen erforderlich (vgl. LAG Hamburg, Beschluss vom 21. November 2002 - 1 TaBV 3/02 - [www.juris.de](http://www.juris.de)).

Entsprechendes gilt für § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD. Er ist im Zusammenhang mit § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD zu verstehen, wonach die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Es ist zwar richtig, dass bei Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, Stand März 2010, § 34 Rn. 21, Werkverträge nicht ausdrücklich angeführt sind, obwohl auf die zu § 35 Abs. 4 Satz 3 MVG.K ergangene Entscheidung des Kirchengerichtshofes vom 29. Mai 2006 - II-0124/M6-06 - ZMV 2006, 306 = EzAÜG § 14 AÜG Personalvertretung Nr. 10 verwiesen wird, nach der sich die gleichlautende Informationspflicht der Dienststellenleitung nach § 35 Abs. 4 Satz 3 MVG.K auf alle in der Dienststelle tätigen Arbeitnehmer/-innen von Fremdfirmen erstreckt, also, wie sich aus dem Gesamtzusammenhang der Gründe ergibt, auch auf Werkverträger. Auch ist es richtig, dass andere Kommentatoren darauf abstellen, dass nur Personen erfasst seien, die genau wie Mitarbeitende der Dienststelle Arbeitsweisungen erhalten und deren Arbeit von Vorgesetzten der Dienststelle koordiniert und überwacht wird (Berliner Kommentar zum MVG.EKD/Keilich, Stand 2007, § 34 Rn. 41; Bauer u.a. in Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz für den Bereich der Evangelischen Kirchen und Diakonischen Werke Rheinland, Westfalen und Lippe, Stand Mai 2006, § 34 Rn. 3.4 Absatz 1 oder dass nur Leiharbeitnehmer oder Honorarkräfte erwähnt werden (Baumann-Czichon, MVG.EKD, 3 Auflage 2009, § 34 Rn. 18a 1. Absatz; vgl. aber Rn. 7 Buchst. a). Das greift vor dem Hintergrund der aufgezeigten Entstehungsgeschichte des eingefügten § 34 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD indes zu kurz.

b) Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über einzelne Arbeitnehmer der Fremdfirmen, und zwar unter Angabe der Namen, der Einsatztage, der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche.

Das geht inhaltlich nicht über das hinaus, was die Mitarbeitervertretung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Zum Einen muss es der Mitarbeitervertretung möglich sein, nachzuprüfen, ob es sich tatsächlich um den Einsatz von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages handelt oder ob eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt mit der Folge, dass die Mitarbeitervertretung gemäß § 42 Buchst. a) MVG.EKD zu beteiligen gewesen wäre. Außerdem rechtfertigt das Mitberatungsrecht nach § 46 Buchst. e) MVG.EKD die genannten Informationen. Die Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs ist der erste Schritt einer Personalplanung. Dazu gehören alle Maßnahmen, durch die ermittelt wird, wie viele und welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Dienststelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Es geht dabei nicht darum, welche Aufgaben zu erledigen sind, sondern darum, wie viele Personen welcher Qualifikation zur Erledigung dieser Aufgaben benötigt werden. Das Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung besteht damit in einem Planungsbereich, der für die Arbeit in der Dienststelle und damit für die Mitarbeiterschaft besonders bedeutungsvoll ist. Dafür ist es für die Mitarbeitervertretung erforderlich zu wissen, welche Tätigkeiten an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten von wem in der Dienststelle wahrgenommen werden.

Es ist der Dienststellenleitung auch möglich, der Mitarbeitervertretung diese Informationen zu erteilen.

Das sieht die Dienststellenleitung als problematisch an, wie in der Anhörung der Beteiligten vor dem Senat deutlich wurde.

Was zu tun ist, ist den einzelnen Werk- oder Dienstleistungsverträgen unschwer zu entnehmen. Die Namen und Vornamen der beschäftigten Fremdfirmen-Mitarbeiter mögen der Dienststellenleitung nicht bekannt sein. Diese Personen mögen auch wechseln. Auch mag es der Dienststellenleitung egal sein, wer von den Fremdfirmen in die Dienststelle entsandt wird, wenn nur die Werkleistung oder die Dienstleistung ordnungsgemäß erfüllt werden. Soweit die Informationspflicht der Sicherung der Überwachungsaufgabe dient, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, auch Informationen zu beschaffen, zu denen er bislang keine Daten erhoben hat (GK-BetrVG/Weber, 9. Auflage 2010, § 80 Rn. 70 für den Bereich der Betriebsverfassung). Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muss sich deshalb auch über die für den Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Daten in Kenntnis setzen und kann den Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit Erfolg mit der Begründung verweigern, er wolle bestimmte Daten aus grundsätzlichen Erwägungen heraus nicht erfassen (vgl. BAG vom 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - BAGE 106, 101 ff. zu II. 2 der Gründe). Auf den vorliegenden Fall übertragen, heißt das, dass die Dienststellenleitung gehalten ist, sich Kenntnis über die Namen und Vornamen der in ihrer Dienststelle tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der beauftragten Fremdfirmen zu verschaffen und der Mitarbeitervertretung mitzuteilen. Das kann die Dienststellenleitung zumindest im Rahmen einer Zutrittskontrolle, die entsprechend protokolliert wird, bewerkstelligen, wenn sie sich nicht in der Lage sieht, diese Angaben von ihren Auftragnehmern zu erlangen. Schon aus Sicherheitsgründen ist es z.B. für den sensiblen Bereich der Altenpflegeeinrichtungen nicht recht vorstellbar, dass dort Personen beschäftigt werden, ohne dass der Dienststellenleitung die Identität dieser Personen bekannt ist.

Es besteht sonach die Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Mitarbeitervertretung über alle einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirmen, die in der Dienststelle tätig sind, unter Angabe der Namen, der Einsatztage und der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche zu informieren.

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

