

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 23.02.2010
Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/P67-08
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 34, § 33
Vorinstanzen: Kircheng ericht der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, 26/0-6/4-593

Leitsatz:

Die Dienststellenleitung ist nicht verpflichtet, der Mitarbeitervertretung Lese- und Druckrechte hinsichtlich im Einzelnen genannter Dateien im „Dienstplanprogramm“ der Dienststellenleitung einzuräumen.

Tenor:

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kircheng erichts der Ev.-Luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 8. Juli 2008 - 26/0-6/4-593 - wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Mitarbeitervertretung durch Einräumung einer elektronischen Lese- und Druckberechtigung die im Antrag im Einzelnen bezeichneten dienstplanbezogenen elektronisch gespeicherten Dateien zur Verfügung zu stellen.

Die Dienststellenleitung verwendet mit Zustimmung der bei ihr bestehenden Gesamtmitarbeitervertretung ein EDV-Programm an, mit dem auch Personaldaten und dabei u.a. Arbeitszeiten, Fehlzeiten, Urlaubszeiten, Dienstpläne, Stellenpläne und weitere personalbezogene Kenndaten verwaltet werden. Die Dienststellenleitung hat der Gesamtmitarbeitervertretung im Wege gütlicher Einigung bestimmte Leserechte in diesem Programm eingeräumt. Die antragstellende örtliche Mitarbeitervertretung begehrt Leserechte in den Daten für ihre Dienststelle auf dem PC in diesem Programm.

Die Rechte der Mitarbeitervertretung ergäben sich aus § 34 MVG.EKD, der dahin auszu legen sei, dass die Mitarbeitervertretung auch umfassend, d.h., alles einschließend, zu informieren sei. Mit den bisher zugestandenem Leserechten werde die Dienststellenleitung dieser Vorgabe nicht gerecht. Die Mitarbeitervertretung könne ihre allgemeinen und besonderen Aufgaben damit nicht erledigen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt:

Der Antragstellerin werden die folgenden Leserechte eingeräumt:

1. Übersicht der Schichten
2. Abteilungsübersicht
3. Stellenplan Abteilungen
4. Stellenplan der einzelnen Mitarbeiter in den Wohngruppen
5. Wochenpläne
6. Dienstzeitaufstellungen
7. Aufzeichnungen der Arbeitszeiten
8. Stundenberechnungen für die Abteilungen
9. Stundenberechnungen für die Mitarbeiter
10. Stunden-/Zulagenübersichten
11. Zulagenübersichten
12. Urlaubsübersichten
13. Urlaubsberechnungen Mitarbeiter individuell
14. Urlaubsberechnungen Mitarbeiter bezogen auf die Wohngruppe
15. Fehlzeitenübersichten
16. Fehlzeitenstatistik Abteilungen
17. Fehlzeitenstatistik einzelne Mitarbeiter
18. Krankheitstage in der Wohngruppe
19. Krankheitstage der einzelnen Mitarbeiter
20. Mitarbeiterinformationen, z.B über den Status (wie z.B. Erziehungsurlaub, Grad einer Schwerbehinderung)

Die Dienststellenleitung hat beantragt,
die Anträge der Mitarbeitervertretung abzulehnen.

Sie sieht keine Rechtsgrundlage für das Begehren der Mitarbeitervertretung. Es gehe nicht um Lese-, sondern um Auswertungsrechte. Es sei nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung, Dienstpläne zu optimieren oder zu erstellen und Auswertungen eigenständig vorzunehmen. Sie habe nur ein Kontrollrecht zu bestimmten Fragestellungen. Wie der Dienstgeber diese Fragen beantworte, bleibe ihm überlassen.

Das Kirchengericht hat mit dem der Mitarbeitervertretung am 30. September 2008 zugestellten Beschluss vom 8. Juli 2008 den Antrag der Mitarbeitervertretung abgewiesen. Als Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt, für einen Teil der den geltend gemachten Lese-rechten zugrunde liegenden Angelegenheiten bestünden Mitbestimmungsrechte, so z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit, für einen Teil jedenfalls Informationsrechte. Ob dies für sämtliche Anträge gelte, sei fraglich, könne aber dahinstehen.

Die Mitarbeitervertretung habe jedenfalls keinen Anspruch darauf, ohne Zustimmung des Arbeitgebers Daten aus dem EDV-System des Arbeitgebers abzurufen.

Die Vorschrift des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD deckten den gestellten Antrag nicht.

Unterrichten sei ein aktives Tun des Dienstgebers. Dasselbe gelte für das zur Verfügung stellen von Unterlagen. Schon rein begrifflich sei hiervon der Zugriff auf Daten im EDV-System des Arbeitgebers nicht gedeckt. In Wahrheit wolle sich die Mitarbeitervertretung ihre Informationen und Unterlagen selbst beschaffen. Es sei grundsätzlich Sache des Dienstgebers, in welcher Form er Informationen gebe oder Unterlagen zur Verfügung stelle. Das Gesetz gebe keine Form vor. Der Arbeitgeber wähle im Einzelfall die Unterlagen aus, welche er vorlege. Wenn der Mitarbeitervertretung die Unterlage nicht ausreiche oder als unvollständig erscheine, müsse sie den Rechtsweg wählen. Ohne gerichtliche Mitwirkung bleibe der Arbeitgeber Herr des Verfahrens. Da es um die „Vorlage“ von Unterlagen gehe, könnten Leserechte bei elektronischen Datenträgern nicht gemeint sein. Als elektronische Datenträger, die vorgelegt werden könnten, aber auch in dieser Form regelmäßig nicht vorgelegt werden müssten, kämen daher z.B. Disketten, CD-ROMs, DVD-ROMs oder USB-Sticks in Betracht. Dazu gehörten nicht Leserechte im EDV-System des Arbeitgebers auf dessen Server.

Soweit der Arbeitgeber Ausdrücke zur Verfügung stelle, seien ein Eingriff oder eine Lesebefugnis in der EDV des Arbeitgebers auch nicht erforderlich und daher auch vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht geboten. Der Arbeitgeber könne sich auf die Vorlage entsprechender Ausdrücke beschränken. Diese ermöglichten der Mitarbeitervertretung eine ausreichende Kontrolle dahin, ob ihre Mitbestimmungsrechte beachtet und ob die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Schutzgesetze eingehalten seien.

Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer am 27. Oktober 2008 eingelegten und am 1. Dezember 2008 begründeten Beschwerde. Sie macht im Wesentlichen geltend, der Mitarbeitervertretung gehe es primär um die Information über die von der Dienststellenleitung in elektronischen Dateien gespeicherten Daten. Die Einräumung von entsprechenden Lese- und Druckrechten sei darauf gerichtet, auf diesem Wege der Mitarbeitervertretung die näher bezeichneten, bei der Dienststellenleitung vorhandenen „Unterlagen“ in Form von elektronisch gespeicherten Daten zur Verfügung gestellt zu erhalten. Die Dienststellenleitung solle mittels Lese- und Druckrechten die Unterlagen der Mitarbeitervertretung „zur Verfügung“ stellen. Die Mitarbeitervertretung solle gerade mittels ihr eingeräumter Zugangs- und Druckberechtigung in die Lage versetzt werden, gespeicherte Dateien zu lesen und ggf. auszudrucken. Der Mitarbeitervertretung gehe es darum, von der Dienststellenleitung über ständig vorgenommene Änderungen, die auf Dateien gespeichert seien, zeitnah und damit „rechtzeitig“ informiert zu werden, und zwar durch Einräumung von Lese- und Druckrechten an den jeweils in Dateien gespeicherten Daten.

Die nach § 34 Abs. 1 MVG.EKD bestehende Unterrichtungspflicht der Dienststellenleitung solle die Mitarbeitervertretung in die Lage versetzen, aus eigener Verantwortung zu prüfen, ob sie tätig werden könne und ob und in welcher Weise sie tätig werden möchte. Dies beinhalte auch die Auswertung der erteilten Informationen. Es gehe um die Art und Weise der Informationserteilung mittels Lese- und Druckrechten der Dateien, um insbesondere die „Rechtzeitigkeit“ der Informationserteilung zu gewährleisten.

Die in „Form“ von Dateien elektronisch gespeicherten Informationen über Dienstpläne könnten allesamt die Aufgaben der Mitarbeitervertretung berühren, und zwar kämen Überwachungsrechte nach § 35 MVG.EKD, aber auch Beteiligungsrechte vor allem in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten in Betracht. Für die eigenständige Beurteilung der Aufgaben durch die Mitarbeitervertretung könne der Inhalt der in dem Antrag im Einzelnen genannten in Dateien gespeicherten Daten betreffend das so genannte Dienstplanprogramm entscheidende Hinweise bringen. Es könne nach Sinn und Zweck der Vorschriften des § 34 MVG.EKD keinen rechtlichen Unterschied machen, ob die Dienststellenleitung die entsprechenden Unterlagen selbst zu einem bestimmten Zeitpunkt durch Ausdruck herstelle und der Mitarbeitervertretung dann die Ausdrücke aushändige und zur Information überlasse oder ob die Mitarbeitervertretung selbst durch die entsprechend gestaltete Zugriffsberechtigung die Dateien einsehe und ggf. selbst einen Ausdruck und damit ein Dokument herstelle. Das Leserecht stelle nichts anderes als eine Einsichtnahme in die in Form von dateigespeicherten Daten gespeicherten Daten dar. Das begehrte Recht auf Ausdruck sei auf die Herstellung von den Dateien entsprechenden Dokumenten gerichtet.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

1. Der Beschluss des Kirchengengerichts in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten der Ev.-Luth. Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Kirche in Bayern e.V. vom 8. Juli 2008, Az.: 26/0-6/4-593, wird abgeändert.

2. Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, der Antragstellerin folgende im sog. „Dienstplanprogramm“ der Dienststellenleitung gespeicherten Daten durch Einräumung von Lese- und Druckrechten für elektronisch gespeicherte Dateien entsprechend der Kurz-Bezeichnung der dem Schriftsatz der Antragstellerin vom 23. Mai 2008 beigefügten Anlage 1 bis 25 zur Verfügung zu stellen:

1. „Übersicht der Schichten“, 2. „Abteilungsübersicht“, 3. „Stellenplan Abteilungen“, 4. „Stellenplan Mitarbeiter“, 5. „Wochenplan der Abteilung“, 6. „Dienstzeitaufstellung“, 7. „Aufzeichnung der Arbeitszeiten“, 8. „Aufzeichnung der Arbeitszeiten“, 9. „Aufzeichnung der Arbeitszeiten“, 10. „Stundenberechnung Abteilungen“, 11. „Stundenberechnung Mitarbeiter“, 12. „Stunden-/Zulagenübersicht“, 13. „Zulagenübersicht Mitarbeiter“, 14. „Stunden-/Zulagenübersicht“, 15. „Urlaubsübersicht“, 16. „Urlaubsübersicht“, 17. „Urlaubsberechnung Mitarbeiter“, 18. „Urlaubsberechnung Mitarbeiter“, 19. „Fehlzeitenübersicht Monat“, 20. „Fehlzeitenübersicht Mitarbeiter“, 21. „Fehlzeitenstatistik Abtei-

lungen“, 22. „Fehlzeitenstatistik Mitarbeiter“, 23. „Krankheitstage“, 24. „Krankheitstage“, 25. „Mitarbeiterinformation“.

Die Dienststellenleitung beantragt,
die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Sie verteidigt den angegriffenen Beschluss nach näherer Maßgabe ihres Schriftsatzes vom 30. Dezember 2008, auf den verwiesen wird.

Der Kircheng Gerichtshof hat die statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde zur Entscheidung angenommen (Beschluss vom 27. Januar 2010).

II. Die Beschwerde ist nicht begründet. Das Kircheng Gericht hat den Antrag der Mitarbeitervertretung im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Mitarbeitervertretung stehen die begehrten Lese- und Druckrechte, wie sie im Antrag in der Beschwerdeinstanz näher bezeichnet sind, nicht zu.

Es ist zwar richtig, dass Personalpläne und Dienstpläne sehr häufig in den Einrichtungen elektronisch erstellt werden. Das vermag zu den von der Mitarbeitervertretung für sich reklamierten Lese- und Druckrechten nicht zu führen. Das ergibt sich weder aus § 34 MVG.EKD noch folgt das aus dieser Bestimmung in Verbindung mit § 32 MVG.EKD, § 34 MVG.EKD verstanden als Konkretisierung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Das in § 34 MVG.EKD geregelte Recht der Mitarbeitervertretung, rechtzeitig und umfassend unterrichtet zu werden sowie Unterlagen einzusehen oder vorgelegt zu bekommen, soll die Mitarbeitervertretung in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für sie Aufgaben ergeben und ob sie zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss. Die Rechte aus § 34 MVG.EKD haben Hilfsfunktion im Verhältnis zu den gesetzlichen Aufgaben, zu deren Durchführung sie gewährt werden. § 34 Abs. 3 MVG.EKD ist die konsequente Ausgestaltung der Informationsrechte und verpflichtet die Dienststellenleitung, grundsätzlich ohne ausdrückliches Verlangen der Mitarbeitervertretung, dieser die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Mitarbeitervertretung soll unter Zuhilfenahme der Unterlagen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ermöglicht werden. Begrenzt wird dieses Recht dadurch, dass nur solche Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind, die Aufgaben der Mitarbeitervertretung betreffen (können). Die Zurverfügungstellung der Unterlagen muss auch erforderlich sein. Erforderliche Unterlagen im Sinne des § 34 Abs. 3 MVG.EKD ist alles, was im Besitz der Dienststellenleitung ist und Angaben enthält, die für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung von Bedeutung sein können (vgl. z.B. Berliner Kommentar zum MVG.EKD/Keilich § 34 Rn. 1, 32 f).

Der Anspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD ist darauf gerichtet, durch die Dienststelle/Dienststellenleitung informiert zu werden. Dem entspricht ein Lese- und Druckrecht nicht, wie es von der Mitarbeitervertretung verlangt wird. Der Dienstgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, selbst zu entscheiden, wann welche Daten

so aufbereitet sind, dass sie im Rahmen der gesetzlichen Informationspflicht weitergegeben werden können und müssen. Das impliziert ein Zugriffsrecht der Mitarbeitervertretung auf vorhandene Dateien gerade nicht. Es läge ein Eingriff in die Rechtssphäre der Dienststellenleitung vor. Der Begriff „unterrichten“ des § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD ist insoweit auch nicht auslegungsfähig. Unterrichten heißt, Wissen planmäßig weitergeben, einer Person, hier einem Gremium, der Mitarbeitervertretung etwas mitteilen, über etwas informieren, Auskünfte erteilen (vgl. Göttert, Neues deutsches Wörterbuch 2006, S. 935, rechte Spalte), Kenntnisse vermitteln, von etwas in Kenntnis setzen, benachrichtigen, informieren (Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, Band 6, 1981, S. 2709). Damit ist ein aktives Tun des Dienstgebers gemeint, nicht aber eine Einräumung eines generellen Lese- und Druckrechts hinsichtlich Dateien der Dienststellenleitung, mögen diese auch im Einzelnen genannt sein. Notfalls, also wenn die Mitarbeitervertretung - etwa aus ihrer Überwachungsaufgabe heraus, § 35 Abs. 3 Buchst. b) MVG.EKD - Informationen für erforderlich hält, die sie nicht aus ohne weiteres zugänglichen Quellen beschaffen kann, bleibt ihr die Möglichkeit, im Rahmen eines mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens einen für sich reklamierten Auskunftsanspruch durchzusetzen, falls die Dienststellenleitung die gewünschten Informationen nicht erteilt. Es muss nämlich der Dienststellenleitung überlassen bleiben, auf welchem Wege sie ihrer Informationspflicht nachkommt. Die Dienststellenleitung ist im Rahmen des § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD in der Wahl ihrer Informationsmittel frei. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Eine Verpflichtung zur Einräumung von Lese- und Druckrechten hinsichtlich bestimmter Daten der Dienststellen besteht sonach nicht.

Aus § 34 Abs. 3 MVG.EKD folgt nichts anderes.

Unterlagen im Sinne des § 34 Abs. 3 MVG.EKD sind alle Schriftstücke, Fotos und elektronische Datenträger, die der Dienstgeber im Besitz hat und die Angaben enthalten, die für die Aufgabe der Mitarbeitervertretung von Belang sind, zu deren Durchführung ihre Zurverfügungstellung verlangt bzw. erforderlich und geboten ist. Der Dienstgeber ist zur Herstellung von schriftlichen Unterlagen verpflichtet, wenn die erforderlichen Daten zwar nicht in schriftlicher Form vorliegen, aber etwa in einem Datenspeicher vorhanden sind und mit einem vorhandenen Programm jederzeit abgerufen und ausgedruckt werden können (vgl. für den staatlichen Bereich GK-BetrVG / Weber, 9. Auflage 2010, § 80 Rn. 82). Die Unterlagen sind zur Verfügung zu stellen. Das bedeutet nicht nur Vorlage an die Mitarbeitervertretung zur Einsichtnahme. Die Unterlagen sind der Mitarbeitervertretung vielmehr auszuhändigen und für eine angemessene Zeit zu überlassen. Dabei muss der Mitarbeitervertretung eine Auswertung ohne Anwesenheit des Dienstgebers ermöglicht werden. Auszuhändigen sind die Original oder Kopien. Einen Anspruch auf Überlassung von Unterlagen auf Dauer hat die Mitarbeitervertretung, wenn sie diese Unterlagen nachweislich für ihre Aufgabenerfüllung auf Dauer benötigt (vgl. für den staatl. Bereich GK-BetrVG / Weber, a.a.O., § 80 Rn. 86).

Das heißt aber nicht, dass der Mitarbeitervertretung Lese- und Druckrechte hinsichtlich bestimmter Dateien der Dienststelle einzuräumen sind. Das zur Verfügung stellen ist die Bereitstellung von Unterlagen zur Benutzung durch die Mitarbeitervertretung zur Vermittlung von Kenntnissen, deren sie zur Erfüllung ihrer Kontrollaufgaben bedarf, und zwar seitens der Dienststellenleitung auch von sich aus, wenn die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung betroffen sein kann. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet zu prüfen, ob Informationen vorhanden sind, deren Kenntnis für die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich/notwendig ist.

Ständige, auf Dauer angelegte Lese- und Druckrechte hinsichtlich bestimmter Daten werden von den so geregelten Modalitäten der Erfüllung der Informationspflicht erfasst, wenngleich die Dienststellenleitung etwa aus Gründen der Vereinfachung so verfahren kann, verpflichtet ist sie dazu nicht.

Die im § 33 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD vorgesehene gegenseitige Informationspflicht ist hinsichtlich der Informationsrechte der Mitarbeitervertretung in der besonderen Norm des § 34 MVG.EKD geregelt, so dass § 33 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD wie auch die übrigen Grundsätze des § 33 MVG.EKD zwar als Auslegungsmaßstab herangezogen werden können, indes in Anbetracht der Spezialnorm des § 34 MVG.EKD an deren Wortlaut und Sinn und Zweck ihre Grenze finden mit der Folge, dass die von der Mitarbeitervertretung begehrten Lese- und Druckrechte nicht mit Erfolg auf die gegenseitige Informationspflicht des § 33 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD oder auf den Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit des § 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD gestützt werden können.

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

