

Kirchengericht:	Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	29.05.2006
Aktenzeichen:	KGH.EKD II-0124/M6-06
Rechtsgrundlagen:	MVG.K § 35 Abs. 4 S. 3, MVG.EKD § 63 Abs. 2, § 63 Abs. 7, § 34 Abs. 3 S. 4, ArbGG § 87 Abs. 2, § 66, BetrVG § 80 Abs. 2 S. 1 2. Halbsatz
Vorinstanzen:	Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirche in Niedersachsen, Kammer des Diakonischen Werkes Oldenburg, Az.: SI-17/05, Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 2006, S. 36, Rechtsprechungsbeilage Amtsblatt der EKD 207, S. 21

Leitsatz:

Die Dienststellenleitung ist in Erfüllung des Informationsrechts der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K verpflichtet, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle einzelnen in der Dienststelle tätigen Arbeitnehmer von Fremdfirmen unter Angabe der Namen, der Einsatztage und der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche.

Tenor:

Auf die Beschwerden der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung wird unter Zurückweisung der Beschwerden im Übrigen der Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg - Kammer Diakonisches Werk Oldenburg - vom 24. November 2005 - SI-17/05 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirmen, die in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speisenversorgung tätig sind, unter Angabe der Namen, der Einsatztage und der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten noch darüber, ob die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle Personen, die im Betrieb der Dienststellenleitung in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speisenversorgung tätig sind, und zwar im Hinblick auf den Namen und das Alter, die auszuübende Tätigkeit und den Tätigkeitsbereich, den Zeitpunkt der Anforderung der Tätigkeit sowie den regelmäßigen Umfang der Tätigkeit.

Damit geht es um den Umfang der Informationspflicht der Dienststellenleitung nach § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K, welcher Satz 2005 dem Absatz 4 des § 35 MVG.K angefügt worden

war. Die Dienstgeberin betreibt eine Klinik. Die Antragstellerin ist die bei der Dienstgeberin gebildete Mitarbeitervertretung.

Die Dienstgeberin hat hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Reinigungstätigkeiten und die Speisensversorgung der Patienten aus ihrem Betrieb ausgegliedert und lässt diese Tätigkeiten von anderen Unternehmen durch deren Mitarbeiter vornehmen, und zwar, wie in der Anhörung der Beteiligten vor dem Senat unstrittig wurde, aufgrund von Werkverträgen.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, die Dienststellenleitung sei verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung von Mitarbeitern von Fremdfirmen umfassend zu informieren.

Mit bei der Schiedsstelle am 27. Juli 2005 eingegangenem Schriftsatz vom 26. Juli 2005 hat die Mitarbeitervertretung unter Hinweis auf § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K, der auch die Personen erfasse, die die betriebstechnischen Zwecke erfüllen, ohne dem Weisungsrecht unterstellt zu sein, ihr Informationsbegehren weiter verfolgt. Der Mitarbeitervertretung sei nicht bekannt, welche Personen über die als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellenleitung bekannten Personen hinaus zu welchem Zweck in der Einrichtung tätig seien. Der Mitarbeitervertretung müsse es ermöglicht werden, hinsichtlich dieser Personen zu prüfen, ob Beteiligungsrechte bestünden. Das sei nur möglich, wenn sie die gewünschten Informationen erhalte.

Sie hat beantragt,

festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle Personen, die im Betrieb der Dienstgeberin in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speisensversorgung tätig sind, und zwar im Hinblick auf den Namen und das Alter, die auszubende Tätigkeit und den Tätigkeitsbereich, den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit und die Dauer der Tätigkeit sowie den regelmäßigen Umfang der Tätigkeit und Angabe der rechtlichen Grundlage der Tätigkeit.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, bei der Informationspflicht nach § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K könne es sich nur um Personen handeln, die gegenüber der Dienststellenleitung weisungsgebunden seien, beispielsweise Praktikanten und Schwesternschülerinnen, die für die Dauer ihres Einsatzes in die dienstlichen Zusammenhänge eingebunden seien. Nicht dazu gehörten Mitarbeiter von sogenannten Fremdfirmen, die in der Dienststelle tätig seien. Anderenfalls werde Unmögliches verlangt. Die Dienststellenleitung könne die geforderten Einzelheiten beispielsweise deshalb nicht nennen, weil ihr selbst diese Informationen nicht vorlägen. Die Dienststellenleitung habe mit einer Firma einen Reinigungsvertrag geschlossen, in dem ausschließlich die zu reinigenden Objekte und die Vorgänge beschrieben seien, nicht dagegen die Sozialdaten der eingesetzten Kräfte. Das Gleiche gelte

für die andere Firma. Die Dienststellenleitung verfüge insoweit über keine detaillierten Informationen des eingesetzten Personals.

Die Schiedsstelle hat mit dem der Dienststellenleitung am 23. Dezember 2005 und der Mitarbeitervertretung am 22. Dezember 2005 zugestellten Beschluss vom 24. November 2005 unter Abweisung des Antrags im Übrigen festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle Personen, die in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speisenversorgung tätig sind unter Angabe der Namen und der Tätigkeitsbereiche.

In den Gründen ist im Wesentlichen ausgeführt, dass der Informationsanspruch auch Personen umfasse, die von dritten Unternehmen in der Dienststelle eingesetzt würden. Die Mitarbeitervertretung habe ein berechtigtes Interesse an der Information über die Beschäftigung von Personen in der Dienststelle durch Fremdfirmen. Durch die Auslagerung einzelner Tätigkeitsbereiche müssten die Mitarbeiter der Fremdfirmen Tätigkeiten verrichten, die zuvor von Mitarbeitern der Dienststelle ausgeführt worden seien. Hierbei arbeiteten sie mit den anderen Beschäftigten zusammen und am äußeren Erscheinungsbild der Tätigkeit lasse sich nicht zweifelsfrei ersehen, auf welcher Basis die Beschäftigung erfolge. Um überprüfen zu können, ob die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung eingehalten worden seien, müsse die Mitarbeitervertretung wissen, wer von wem in der Dienststelle beschäftigt werde. Dass die Dienststellenleitung auf die namentliche Benennung der Mitarbeiter durch die Fremdfirmen keinen Wert zu legen scheine, leuchte nicht ein. Auch die Dienststellenleitung müsse ein Interesse daran haben, zu wissen, wer sich in ihrer Einrichtung aufhalte und dort Arbeitsleistungen erbringe. Zwar möge es sein, dass die Dienststellenleitung generell keinen Einfluss darauf habe, wen die Fremdfirmen schickten. Allerdings sei nicht davon auszugehen, dass die Dienststellenleitung nicht im Einzelfall auf die Auswahl der Mitarbeiter Einfluss nehme. So werde sie, wenn ein Mitarbeiter einer fremden Firma schlechte Leistungen erbringe, dafür sorgen, dass dieser nicht mehr entsandt werde. Außer den in der Beschlussformel genannten Informationen könne die Mitarbeitervertretung die weiteren begehrten Informationen nicht verlangen. Einer gesonderten Information über den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit bedürfe es nicht. Die Dienststellenleitung sei ohnehin verpflichtet, die Mitarbeitervertretung von sich aus unverzüglich über die Beschäftigung zu informieren. Die Informationen über Dauer und regelmäßigen Umfang der Tätigkeit könne die Mitarbeitervertretung ebenfalls nicht verlangen. Hierbei handele es sich um Informationen, die die Dienststellenleitung nicht notwendigerweise habe. Da es letztlich den Fremdfirmen obliege, die Mitarbeiter auszuwählen und einzusetzen, könne es auch kurzfristig zum Wechsel der Beschäftigten kommen. Es sei nicht davon auszugehen, dass in jedem Fall von vornherein feststehe, wie lange die Personen beschäftigt werden sollten, und dass sich ein regelmäßiger Umfang der Tätigkeit feststellen lasse. Es handele sich hier auch nicht um Informationen, die sich die Dienststellenleitung notwendigerweise beschaffen müsse.

In der Beschlussformel heißt es weiter: "Die Beschwerde wird zugelassen". Dazu findet sich in den Entscheidungsgründen der Hinweis auf § 65 Abs. 1 MVG.K, wobei auf "grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache" abgestellt ist.

Mit der beim Kirchengerichtshof am 13. Januar 2006 eingegangenen Beschwerde der Dienststellenleitung und mit der beim Kirchengerichtshof am Montag, den 23. Januar 2006 eingegangenen Beschwerde der Mitarbeitervertretung wenden sich die Beteiligten gegen den Beschluss der Schiedsstelle vom 24. November 2005.

Die Dienststellenleitung trägt vor, das Begehren der Mitarbeitervertretung richte sich auf eine rechtliche und tatsächliche Unmöglichkeit. Die Dienststellenleitung habe mit Drittfirmen Dienstleistungsverträge abgeschlossen, nach denen jene Betriebe "konkret spezifische Dienstleistungen schuldeten". Der Dienststellenleitung sei es völlig egal, welcher Mitarbeiter des externen Betriebes die Dienstleistung erbringe. Falls es im Rahmen des Vertragsverhältnisses zu einer Schlechtleistung komme, so interessiere es die Dienststellenleitung nicht, ob insoweit ein bestimmter Arbeitnehmer diese Vertragsstörung verschuldet habe, sondern die Dienststellenleitung wende sich ausschließlich an das zur Dienstleistung verpflichtete Unternehmen und verlange gegenüber diesem auch die ordnungsgemäße Erfüllung des abgeschlossenen Vertrages.

Im Übrigen beziehe sich die Informationspflicht lediglich auf "Personen", nicht auf den Namen und deren Tätigkeitsbereiche.

Die Dienststellenleitung beantragt,

unter Abänderung der Entscheidung der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammer des Diakonischen Werkes Oldenburg vom 24. November 2005 - Az.: SI 17/05 -, den Antrag der Mitarbeitervertretung insgesamt zurückzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, die Beschwerde der Dienststellenleitung zurückzuweisen,

und beantragt ihrerseits,

unter Abänderung der Entscheidung der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen vom 24. November 2005 - Az.: SI 17/05 - festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle Personen, die im Betrieb der Dienststelle in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speiserversorgung tätig sind, und zwar im Hinblick auf den Namen und das Alter, die auszuübende Tätigkeit und den Tätigkeitsbereich, den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit und die Dauer der Tätigkeit sowie den regelmäßigen Umfang der Tätigkeit und Angabe der rechtlichen Grundlage der Tätigkeit.

Sie vertritt die Auffassung, die Identität der beschäftigten Personen müsse der Dienststellenleitung bekannt sein oder müsse verifizierbar sein. Nur aus dem Zusammenspiel von Angabe des Namens, des Geschlechts und des Alters sei eine Identifizierung ohne Ausweiskontrolle möglich. Schon aus Sicherheitsgründen müsse die Dienststellenleitung ein

Interesse daran haben zu wissen, ab wann und für wie lange eine bestimmte Person in der Einrichtung tätig sei.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde der Mitarbeitervertretung zurückzuweisen.

Sie hält sie für zu spät begründet, arg. § 65 Abs. 2 MVG.K. § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K gebe für eine Informationspflicht der Dienststellenleitung über den Namen, das Alter, die ausübende Tätigkeit, den Tätigkeitsbereich, den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit, die Dauer der Tätigkeit sowie den regelmäßigen Umfang der Tätigkeit nichts her.

II. Die Beschwerde der Dienststellenleitung ist im Wesentlichen unbegründet. Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung ist teilweise begründet. Der Umfang der Informationspflicht ergibt sich aus der Beschlussformel; im Übrigen waren die Beschwerden zurückzuweisen.

1. Der Kircheng Gerichtshof hat die Beschwerden zur Entscheidung angenommen (Beschluss vom 3. April 2006).

Über die Annahme der Beschwerden zur Entscheidung in der Sache war nach § 63 Abs. 2 MVG.EKD zu entscheiden. Eine solche Entscheidung war nicht schon deswegen entbehrlich, weil die Beschwerde von der Schiedsstelle nach § 65 Abs. 1 MVG.K zugelassen worden ist. Diese Entscheidung der Vorinstanz macht eine Entscheidung des Kircheng Gerichtshofs über die Annahme nicht entbehrlich. Anders wäre dies nur, wenn § 63 Abs. 2 MVG.EKD insoweit durch gliedkirchliches Recht mit der Folge geändert werden könnte und geändert worden wäre, dass der Kircheng Gerichtshof an die Zulassung der Beschwerde durch die Vorinstanz gebunden wäre. An einer Rechtsgrundlage für eine solche Änderung des MVG.EKD durch gliedkirchliches Recht fehlt es (vgl. Beschluss des Ersten Senats vom 3. April 2006 - I-0124/L47-05 - zu II. 1. 1. Absatz der Gründe).

2. Die Beschwerdebeurteilung der Mitarbeitervertretung ist entgegen der Auffassung der Dienststellenleitung nicht verfristet. Es ist zwar richtig, dass nach der Rechtsmittelbelehrung des angefochtenen Beschlusses die Beschwerde binnen einem Monat nach Zustellung des mit der Begründung versehenen Beschlusses schriftlich einzulegen und zu begründen ist. Danach hat die Mitarbeitervertretung die Beschwerdebeurteilung verspätet beim Kircheng Gerichtshof angebracht. Ihre Beschwerde ist zwar rechtzeitig beim Kircheng Gerichtshof eingegangen, wurde aber nicht innerhalb der Monatsfrist begründet, sondern erst am 23. Februar 2006. Dabei wird aber nicht gesehen, dass § 63 Abs. 7 MVG.EKD auf das ArbGG verweist. Während die Frist zur Einlegung der Beschwerde einen Monat beträgt, die mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses beginnt, § 87 Abs. 2 i.V.m. § 66 ArbGG, beträgt die Begründungsfrist zwei Monate, § 37 Abs. 2 i.V.m. § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG, die ebenso mit Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses beginnt. Diese Frist hat die Mitarbeitervertretung mit der am 23. Februar 2006 beim Kircheng Gerichtshof eingegangenen Beschwerdebeurteilung gewahrt, nachdem die

Beschwerdebegründungsfrist aufgrund am 22. Februar 2006 beim Kirchengengerichtshof eingegangenen Antrages mit Beschluss vom 23. Februar 2006 bis zum 27. Februar 2006 verlängert worden war.

Zwar mag die Regelung des MVG.K der Beschleunigung des Verfahrens dienen. § 63 Abs. 7 MVG.EKD mit seinem Verweis auf das ArbGG kann insoweit durch gliedkirchliches Recht nicht geändert werden. An einer Rechtsgrundlage für eine solche Änderung des MVG.EKD durch gliedkirchliches Recht fehlt es.

3. In der Sache trifft die Dienststellenleitung eine Unterrichtungspflicht gegenüber der Mitarbeitervertretung in dem in der Beschlussformel ausgewiesenen Umfang.

a) Die Schiedsstelle hat zutreffend erkannt, dass die Unterrichtungspflicht der Dienststellenleitung gegenüber der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K auch die Beschäftigung von Personen umfasst, die im Rahmen von Werk-, oder Dienstleistungsverträgen als Erfüllungsgehilfen in der Dienststelle tätig sind.

Nach dem Wortlaut des § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K 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 Tätigkeiten nachgehen, unabhängig davon, wessen Weisungen sie unterliegen. Nachdem § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K nach dem Vorbild des § 80 Abs. 2 S. 1 2. Halbsatz BetrVG im Jahre 2005 in das MVG.K eingefügt worden ist, kann auf die Gesetzesbegründung zu dem eingefügten 2. Halbsatz des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG zurückgegriffen werden. Diese nennt als "Beschäftigte" i.S.d. § 80 Abs. 2 S. 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-Drucks. 14/5741 S. 46). Eine Einstellung i.S.d. § 42 Nr. 1 MVG.K 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 S. 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 v. 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - AP Nr. 56 zu § 80 BetrVG; BAG v. 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972).

Voraussetzung für ein Informationsrecht des Betriebsrates ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, aaO) ein Aufgabenbezug dergestalt, als dem Betriebsrat durch die Auskunft ermöglicht werden soll, zu prüfen, ob sich Aufgaben i.S.d. Betriebs-

verfassungsgesetzes 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 Unterrichtungspflicht nach § 80 Abs. 2 S. 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 Unterrichtungspflicht in den Satz 1 des Absatzes 2 eingefügt wurde. Allerdings unterstellt der Gesetzgeber hinsichtlich der Neuregelung des § 80 Abs. 2 S. 1 2. Halbsatz BetrVG dass, soweit der Betriebsrat die Unterrichtung über Personen verlangt, die i.S.v. § 80 Abs. 2 S. 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-Drucks. 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 S. 1 BetrVG innerbetriebliche Rechtssicherheit zu schaffen und Streitigkeiten der Betriebsparteien über das Bestehen von Unterrichtungspflichten zu vermeiden (BT-Drucks. 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 v. 21. November 2002 - 1 TaBV 3/02 -).

Entsprechendes gilt für § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K. Er ist, worauf die Mitarbeitervertretung zutreffend hingewiesen hat, im Zusammenhang mit § 35 Abs. 1 S. 1 MVG.K. zu verstehen, wonach die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Deswegen vermag der Senat der Kommentierung von Fey/Rehren zum gleichlautenden § 34 Abs. 3 S. 3 MVG.EKD (RdNr. 21, Stand Januar 2006) nicht zu folgen, nach denen sich das Informationsrecht auf die Beschäftigung aller Personen erstreckt, die gegenüber der Dienststellenleitung weisungsgebunden sind, somit nicht auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von in der Dienststelle tätigen Fremdfirmen. Das greift vor dem Hintergrund der aufgezeigten Entstehungsgeschichte des angefügten § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K. zu kurz.

b) Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über einzelne Arbeitnehmer der Fremdfirmen, die in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speisenversorgung tätig sind unter Angabe der Namen, der Einsatztage und 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 tatsächlich eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt mit der Folge, dass die Mitarbeitervertretung gem. § 42 Nr. 1 MVG.K zu beteiligen gewesen wäre.

Außerdem rechtfertigt das Mitberatungsrecht nach § 47 Nr. 4 MVG.K die oben 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 den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speiserversorgung wahrgenommen werden.

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

Das leugnet die Dienststellenleitung zwar. Aus der Anhörung der Beteiligten vor dem Senat hat sich aber ergeben, dass die Dienststellenleitung jedenfalls über einen Teil der Informationen, die nach Auffassung des Senats die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Mitarbeitervertretung zukommen lassen, bereits jetzt verfügt: So ist z.B. deutlich geworden, dass hinsichtlich der Reinigung der Stationen 2 bis 4 Personen in einem bestimmten Zeitfenster - Montag bis Freitag von 10.00 bis 11.00 Uhr - die Reinigungsarbeiten vornehmen. 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. Die Personen mögen auch wechseln. Auch mag es der Dienststellenleitung egal sein, wer von den Fremdfirmen-Mitarbeitern tätig wird, wenn nur die Werkleistung oder die Dienstleistung ordnungsgemäß erfüllt werden. Zwar trifft die Dienststelle im Rahmen des § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K keine Pflicht, sich Informationen für die Mitarbeitervertretung neu zu verschaffen (vgl. für das staatliche Recht ErfK-Hanau/Kania 6. Auflage, 2006 § 80 BetrVG RdNr. 19). Auf der anderen Seite hat der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muss sich deshalb über die für den Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle bestimmte Daten aus grundsätz-

lichen Erwägungen heraus nicht erfassen (vgl. BAG v. 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - BAGE 106, 111 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 Stationen nicht recht vorstellbar, dass dort Personen beschäftigt werden, ohne dass der Dienststellenleitung die Identität dieser Personen bekannt ist.

Ob etwas anderes gelten kann, wenn jede Person, die in der Dienststelle der Dienstgeberin tätig wird, ein Namensschild trägt und sich die Namensschilder der Personen, die als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Fremdfirmen in der Dienststelle arbeiten, sich von denen der von der Dienststelle Beschäftigten unterscheiden (vgl. BAG v. 5. März 1991 - 1 ABR 38/90 - EzAÜG, 373, 1 bis 5 = EzAÜG § 14 AÜG Betriebsverfassung Nr. 29 = DB 1991, 281) braucht der Senat nicht zu entscheiden. Ein solcher Fall liegt nicht vor. So trägt das Fremdpersonal kein Namensschild, sondern lediglich eine Art Dienstkleidung, die sich von der der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle unterscheidet.

Es besteht sonach die Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Mitarbeitervertretung über alle einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirmen, die in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Speisenversorgung tätig sind, unter Angabe der Namen, der Einsatztage und der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche zu informieren. Es besteht nach Auffassung des Senats kein Anspruch darauf, über das Alter jeder dieser Personen informiert zu werden. Es ist der Mitarbeitervertretung zwar einzuräumen, dass jeder Mensch ein Alter hat, ob er will oder nicht, und dass die Altersangabe auch an sich möglicherweise nicht als diskriminierend anzusehen ist, zumal sie nach Auffassung der Mitarbeitervertretung die Zuordnung oder Feststellung der Identität der in den genannten Bereichen Tätigen erleichtern können soll. Es ist aber nicht erkennbar, dass die Angabe des Alters erforderlich ist zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung in dem oben aufgezeigten Zusammenhang.

Soweit die Mitarbeitervertretung über den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit und die Dauer der Tätigkeit sowie den regelmäßigen Umfang der Tätigkeit informiert sein will, hat ihr der Senat der Sache nach diese Punkte zugestanden, sie hat lediglich eine andere Formulierung gewählt.

Sonach war entsprechend der Beschlussformel unter Zurückweisung der Beschwerden im übrigen zu entscheiden.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 12 Abs. 5 ArbGG).

