

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kirchengericht:</b>    | Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland  |
| <b>Entscheidungsform:</b> | Beschluss (rechtskräftig)   |
| <b>Datum:</b>             | 04.05.2000  |
| <b>Aktenzeichen:</b>      | VerwG.EKD 0124/D40-99   |
| <b>Rechtsgrundlagen:</b>  | MVG.EKD § 33 Abs. 1, § 35 Abs. 3 Buchst. b  |
| <b>Vorinstanzen:</b>      | Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Az.: 2 M 57/99; Fundstelle: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport 1/01, S. 56; Die Mitarbeitervertretung 5/00, S. 227; Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD, 2001, S. 41 |

**Leitsatz:**

Der bloße Umstand, daß die Mitarbeitervertretung trotz vergeblicher Aufforderung unter Fristsetzung aus ihrer Sicht von der Dienststellenleitung keine oder keine hinreichenden Informationen über die Dienstgemeinschaft betreffende Arbeitszeitangelegenheiten von der Dienststellenleitung erhält, berechtigt die Mitarbeitervertretung nicht zur Drohung gegen die Dienststellenleitung, Anzeige bei einer staatlichen Aufsichtsbehörde zu erstatten.

**Tenor:**

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Schiedsspruch der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen vom 29. Oktober 1999 - 2 M 57/99 - wird zurückgewiesen.

**Gründe:**

**I.** Zwischen den Beteiligten herrscht seit längerer Zeit Streit darüber, ob in den vom der antragstellenden Dienststelle betriebenen Forschungsinstitut die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes vom 13. September 1999 forderte die Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung auf, ihr die nach der Angabe der Dienststellenleitung geführten Nachweise über die Arbeitszeit in dem Forschungsinstitut vorzulegen. In dem Schreiben heißt es auszugsweise: tzes sowie betriebliche Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Mit "Sie erhalten Gelegenheit, innerhalb einer Woche die geforderten Unterlagen zu übermitteln, ansonsten dürfen Sie einer Anzeige beim Staatlichen Amt für Arbeitssicherheit entgegensehen."

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben Bezug genommen. Am 23. September 1999 rief die Dienststellenleitung die Schlichtungsstelle an, weil sie im Verhalten der Mitarbeitervertretung einen Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit sieht. Sie hat beantragt, festzustellen, daß die Mitarbeitervertretung mit ih-

rem Schreiben vom 13. September 1999 unter (s.c. durch die) Androhung einer Anzeige beim Staatlichen Amt für Arbeitsschutz gegen § 33 Abs. 1 MVG.EKD verstoßen hat.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen, und hat entgegnet, sie habe lediglich die Vorlage von Arbeitszeitznachweisen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach den §§ 35, 40 MVG.EKD verlangt. Die Dienststellenleitung habe sich zur Sonntagsarbeit widersprüchlich und "schwammig" eingelassen. Weil sich die Dienststelle ihrerseits rechtswidrig verhalten habe, sei die Einleitung des vorliegenden Verfahrens rechtsmißbräuchlich.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie meint, ihr Verhalten sei rechtmäßig gewesen, und beantragt sinngemäß, den Schiedsspruch der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen vom 29. Oktober 1999 - 2 M 57/99 - abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie hält den angefochtenen Schiedsspruch für richtig.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze in beiden Rechtszügen Bezug genommen.

**II.** Die Entscheidung ergeht ohne mündliche Verhandlung (§ 16 VGG.EKD, § 125 Abs. 2, § 130a VwGO). Die nach § 63 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde ist nicht begründet. Die Vorinstanz hat dem Antrag zu Recht und mit zutreffender Begründung stattgegeben. In der Beschwerde sind keine wesentlichen neuen Gesichtspunkte zu erkennen. Die streitbefangene Androhung einer Anzeige beim Staatlichen Amt für Arbeitsschutz verstieß gegen § 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD.

1. Der in § 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD normierte Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit gilt für beide Seiten, Dienststelle und Mitarbeitervertretung. Er stellt die gesetzförmige Ausprägung der Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft dar, wie er in der Präambel des MVG.EKD festgehalten ist.

2. Hiermit ist es nicht zu vereinbaren, wenn die Mitarbeitervertretung meint, weil die Dienststellenleitung ihrerseits in dem vorliegenden Streitkomplex um die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen im Forschungsinstitut Informationen verweigere, mit einer Anzeige bei der staatlichen Aufsichtsbehörde drohen zu dürfen. Der Mitarbeitervertretung stehen andere Mittel zur Verfügung, wenn die Dienststellenleitung dem der Mitarbeitervertretung zustehenden Informationsanspruch nicht oder nicht hinreichend nachkommt.

3. Neben dem wechselseitigen Informationsanspruch über "Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen" (§ 33 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD) hat die Mitarbeitervertretung zur konkreten "Durchführung ihrer Aufgaben" nach dem MVG.EKD einen Anspruch gegen die Dienststellenleitung auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung (§ 34. Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD).

a) Zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehört, dafür einzutreten, daß auch die jeweiligen arbeitszeitrechtlichen Regeln eingehalten werden. Auch sie zählen zu den arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen, für deren Einhaltung die Mitarbeitervertretung einzutreten hat (§ 35 Abs. 3 Buchst. b MVG.EKD). Dieses "Eintreten" bedeutet indessen nicht, daß es zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung zählte, die Dienststellenleitung bei staatlichen Aufsichtsbehörden anzuzeigen, um auf diese Weise die Informationen zu erhalten, die der Mitarbeitervertretung - aus ihrer Sicht nachvollziehbar - zu Unrecht vorenthalten werden. Auch zur Informationsbeschaffung ist dieser Weg rechtlich nicht geeignet.

b) Notfalls kann der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD auf dem Rechtsweg durchgesetzt werden. Darüber hinaus kann die Mitarbeitervertretung nach § 48 MVG.EKD verfahren, indem sie beim - nach der Satzung der Stiftung gebildeten - zuständigen Leitungs- oder Aufsichtsorgan der Dienststelle Beschwerde einlegt. Keineswegs war die Mitarbeitervertretung auf die Androhung der Anzeige bei der staatlichen Aufsichtsbehörde als einem letzten Mittel zur Durchsetzung ihres Informationsbegehrens angewiesen.

III. Von der Auferlegung der Verfahrenskosten wird abgesehen (§ 13 VGG.EKD).

