

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 31.05.2006, Az. I MAVO 14/06

Vorlage eines Ist-Stellenplanes

T e n o r

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin einen Ist-Stellenplan mit folgenden Inhalten zu fertigen und auszuhändigen:
 1. Name, Vorname
 2. Geburtsdatum
 3. Eintritt, voraussichtlicher Austritt (z.B. bei Befristungen)
 4. Jubiläums-, Dienst-, und Beschäftigungszeiten
 5. Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle
 6. Qualifikation/ Stellenvoraussetzung
 7. Stellenbeschreibung mit Ist-, Soll-, bzw. KW-Vermerk
 8. Leitend, bzw. nichtleitend mit jeweils dienstrechtlicher Zuordnung im Dezernat
 9. Beschäftigungsumfang
 10. Schwerbehinderung
2. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten um die Erstellung und Aushändigung eines Ist-Stellenplans und darüber, welche Angaben dieser enthalten muss.

Zur Sanierung im Erzbistum A wird seit längerem die Neustrukturierung des Ordinariates der Beklagten geplant. Auch Stellenkürzungen sind vorgesehen. Hierzu bestimmt das Dekret des Erzbischofs von A Nr. 129 vom 04.08.2003 auszugsweise das Folgende:

„Die Neustrukturierung des Ordinariates ist ein Erfordernis aus den Beschlüssen zum Plan der Sanierung im Erzbistum A. Die Verwaltungsangelegenheiten des Erzbistums A sind unter den gegebenen Voraussetzungen so zu ordnen und aufeinander abzustimmen, dass sie für das Gottesvolk im Erzbistum A wirklich von Nutzen sind (vgl. can. 473 § 1 CIC).

...

1. Die Dezernate I Personal – Personal und Arbeitsrecht – und das Dezernat III – Personal im Pastoralen Dienst – fusionieren zum neuen Dezernat I: Personal.
2. Das Dezernat V – Finanzwesen – und das Dezernat VI – Bauabteilung und Liegenschaften – fusionieren zum neuen Dezernat III: Finanzen und Bau.
3. Die Zentralstelle, das Dezernat II – Seelsorge – und das Dezernat IV – Schule, Hochschule und Erziehung – bleiben bestehen.
4. Für die Aufgaben der bischöflichen Caritas ernennt der Bischof einen Beauftragten, der mit den Caritasverbänden zusammenarbeitet.
5. Die Gliederung der Dezernate in Abteilungen ist im Sinne der Beschlüsse zum Sanierungsplan für das Erzbistum A innerhalb eines Jahres vorzunehmen.
6. Die sonstigen Einrichtungen – u.a. das Katholische Büro B, das Konsistorium und die Kommissionen – bleiben zunächst bestehen, sind jedoch unter den Vorgaben des Sanierungsplanes zu verändern.

Darüber hinaus beauftrage ich den Generalvikar damit, binnen eines Jahres ein vollständiges Organigramm, einen Stellenplan und eine Geschäftsordnung für das Ordinariat auszuarbeiten und zur abschließenden Beratung und Entscheidung vorzulegen. Dabei sind die Belange der bischöflichen Verwaltung und der kirchlichen Einrichtungen und der Gemeinden gebührend zu berücksichtigen und aufeinander abzustimmen.“

Mehrfach, zuletzt mit Schreiben vom 02.11.2004, bat die Klägerin die Beklagte um die Vorlage eines Ist-Stellenplans. Bis heute kam die Beklagte diesem Verlangen der Klägerin nicht nach. Sie erklärte, bei ihr existiere ein solcher Stellenplan nicht. In der ordnungsgemäß einberufenen Sitzung vom 12.01.2005 fasste die Klägerin den Beschluss, zur Durchführung ihrer Forderung ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. In diesem Verfahren berief sich die Beklagte darauf, dem Generalvikar sei erst am 10.11.2004 von der dazu eingesetzten Arbeitsgruppe das Organigramm gemäß dem Dekret vom 04.08.2003 ausgehändigt worden. Dieses sei nach Aussage des Generalvikars noch nicht abschließend mit dem Erzbischof beraten und ihm zur Entscheidung noch nicht vorgelegt worden. Der Auftragsstellenplan im Sinne der HKRO sei noch in Bearbeitung. Mit Schreiben vom 04.03.2005 habe der Generalvikar eine Vorabinformation an den Vorsitzenden der Klägerin weitergeleitet.

Das Schlichtungsverfahren ist dann zunächst ruhend gestellt worden. Mit Schreiben vom 10.04.2006 hat der Vorsitzende der Erzbischöflichen Schlichtungsstelle A das Verfahren auf Antrag der Klägerin zuständigkeitshalber an das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in

Hamburg weitergeleitet, weil in der Angelegenheit keine Einigung habe erzielt werden können.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ein Stellenplan zur aktuellen Personalsituation in der Einrichtung für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer Aufgaben unverzichtbar sei.

Die Klägerin beantragt,

einen Stellenplan entsprechend § 26 Abs. 2 MAVO zu fertigen und auszuhändigen, der folgende Angaben beinhaltet:

1. Name, Vorname
2. Geburtsdatum
3. Eintritt, voraussichtlicher Austritt (z.B. bei Befristungen)
4. Jubiläums-, Dienst-, und Beschäftigungszeiten
5. Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle
6. Qualifikation/ Stellenvoraussetzung
7. Stellenbeschreibung mit Ist-, Soll-, bzw. KW-Vermerk
8. Leitend, bzw. nichtleitend mit jeweiliger dienstrechtlicher Zuordnung im Dezernat
9. Beschäftigungsumfang
10. Schwerbehinderung

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, einen Ist-Stellenplan nicht vorlegen zu müssen, weil ein solcher nicht existiere. Im Übrigen müsse sie auch nicht benennen, welche Mitarbeiter auf welchen Stellen mit welchen Zeitanteilen beschäftigt würden. Äußerstenfalls sei ein allgemeiner Stellenschlüssel vorzulegen.

Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Erstellung und Aushändigung eines Ist-Stellenplanes mit den im Antrag genannten Angaben.

1.

Die Klage ist zulässig (§ 2 Abs.2 KAGO i.V.m. § 26 Abs. 2 MAVO), denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der MAVO zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung. Da die Schlichtungsstellen hierfür seit dem Inkrafttreten der KAGO am 1. Juli 2005 nicht mehr zuständig sind, hat der Vorsitzende der Erzbischöflichen Schlichtungsstelle das zunächst ruhend gestellte Verfahren nach dessen Wiederaufnahme zu Recht an das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht abgegeben.

2.

Die Klage ist auch begründet.

Der Anspruch auf Erstellung und Vorlage eines Ist-Stellenplanes ergibt sich aus § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO.

Nach dieser Bestimmung sind der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Das sind nach allgemeiner Auffassung die Unterlagen, die die Mitarbeitervertretung benötigt, um ihre Pflichten nach § 26 Abs. 1 Satz 1 und 2 MAVO und alle ihr zugewiesenen Aufgaben nach der MAVO erfüllen zu können. Dazu zählen die in § 26 Abs. 3 MAVO genannten allgemeinen Aufgaben ebenso wie die in §§ 29 – 38 MAVO festgelegten besonderen Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (vgl. hierzu Bleistein/ Thiel, Kommentar zur MAVO, § 26 Rn. 27, 28).

Zu den erforderlichen Unterlagen gehört auch der – entscheidende – Ist-Stellenplan. Dieser ist nämlich Grundlage vieler Personalentscheidungen des Dienstgebers. Er ist Teil seiner Personalplanung. Die Mitarbeitervertretung hat ein legitimes Interesse daran, den Ist-Stellenplan vom Dienstgeber vorgelegt zu erhalten. Sie muss für Ihre Arbeit wissen, über welche bewilligten und auch tatsächlich besetzten Stellen die Einrichtung verfügt (vgl. Bleistein/ Thiel, Kommentar zur MAVO, § 26 Rn. 36, 37, 38 f.). Die Begründung der Vorlagepflicht wird unterschiedlich vorgenommen. Teilweise wird vertreten, auf der Vorlagepflicht des Ist-Stellenplanes nach § 26 Abs. 2 MAVO baue die Informationspflicht des § 27 Abs. 2 MAVO auf (vgl. Schlichtungsstelle München und Freising, 18.01.1996 – 10 AR 95, ZMV 1997, 36). Dass dieser Ist-Stellenplan Ausgangspunkt für die Vorlagepflicht sei, ergebe sich inzidenter aus § 27 Abs. 2 MAVO, denn dieser bestimme, dass die

Mitarbeitervertretung einen Informationsanspruch über „Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes“ habe. Ein solcher Informationsanspruch habe nur Sinn, wenn die Mitarbeitervertretung zunächst über den Soll-Stellenplan informiert sei und den Ist-Stellenplan in allen Einzelheiten kenne (vgl. Bleistein/ Thiel a.a.O. Rn. 38; Schlichtungsstelle München und Freising a.a.O.). Nach anderer Ansicht soll es sich bei der Informationspflicht nach § 27 Abs. 2 MAVO um eine völlig selbständige Pflicht ohne Zusammenhang mit der Pflicht zur Vorlage des Ist-Stellenplans nach § 26 Abs. 2 MAVO handeln (Schlichtungsstelle Köln vom 07.01.1993 - MAVO 9/92 - ZMV 1993, 174; vom 22.11.1993 - MAVO 7/93 - ZMV 1994, 34; Schlichtungsstelle München vom 21.08.1996 - 14 AR 96 - bisher n.v.).

Auch der Zeitpunkt, der Umfang und die genauen Inhalte des Anspruchs sind von der Rechtsprechung bisher uneinheitlich entschieden worden. So hat die Schlichtungsstelle im Bistum Dresden-Meißen (21.03.1997 - 2003/96 -) vertreten, die Vorlage der im Krankenhaus verwendeten sogenannten Personalbewirtschaftungsliste reiche aus.

Nach wohl überwiegender Auffassung hat der vorzulegende Ist-Stellenplan die Kostenstelle, die Einzelstellen in dieser Kostenstelle, die Vergütungsgruppen der Einzelstellen im Rahmen der Kostenstelle, die Bewertung als Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnis und die Angabe zu enthalten, ob es sich um einen freien Mitarbeiter handelt oder nicht (so auch BAG vom 15.12.1998 – 1 ABR 9/98 – EzA § 80 BetrVG 1972), damit die Mitarbeitervertretung ihre Beteiligungsrechte beurteilen kann. Darüber hinaus besteht ein Anspruch, auch die namentliche Besetzung der Planstelle anzugeben, wenn die Mitarbeitervertretung nur nach Offenlegung der jeweiligen Stelleninhaber eine ihr zugewiesene Aufgabe beurteilen und entscheiden kann (vgl. Schlichtungsstelle Limburg vom 14.05.2001 - 18/00 -). Datenschutzrechtliche Bestimmungen stehen dem nicht entgegen, denn soweit sie Auskunft über personenbezogene Daten verlangen kann, ist die Mitarbeitervertretung keine Stelle außerhalb der speichernden Stelle (vgl. Richardi/ Thüsing, BetrVG § 80 Rn. 68, 57).

Höchstrichterlich unentschieden ist bisher ebenfalls, inwieweit eine Vorlagepflicht besteht, wenn ein Ist-Stellenplan nicht gefertigt worden ist (bejahend: Schlichtungsstelle im Erzbistum Paderborn vom 01.10.1998 – II/98 -; BVerwG, Beschluss vom 04.09.1990 - 6 P 28.87 - AP Nr. 1 zu § 68 BPersVG; ablehnend: Schlichtungsausschuss Evang. Landeskirche Baden vom 10.02.1993 - 40/91 - ZMV 1993, 176).

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts lässt sich ein Grundsatz für die Vorlagepflicht und deren Umfang nicht allgemein aufstellen. Das Gericht hält dafür, dass der Umfang und

die Art der Vorlagepflicht je nach Sachlage unterschiedlich sein kann. Insgesamt kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalles an.

Unter Berücksichtigung der vorliegenden Sachlage, der Umstände des Einzelfalles und der Interessenlage beider Parteien hat die Klägerin den begehrten Anspruch auf Erstellung und Aushändigung eines Ist-Stellenplanes in der von ihr geforderten Form. Die Beklagte plant die Neustrukturierung des Ordinariats zur Sanierung im Erzbistum A. Es ist mit dem Abbau von Stellen zu rechnen. Die Klägerin muss befürchten, dass auch Kündigungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgesprochen werden. Bei allen diesen Planungen hat sie in weiten Teilen Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben ist es unerlässlich, dass ihr auch ein Ist-Stellenplan zur Verfügung steht, der insbesondere die Namen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin und die Zeiteile der Besetzung sowie die Stellenvoraussetzung mit Qualifikation angibt. Ohne diesen kann sie die ihr gesetzlich obliegende Kontrollfunktion nicht erfüllen. Weder genügt ein Soll-Stellenplan noch ein allgemeiner Pensenschlüssel. Auch die überreichte Stellenübersicht mit dem Stand 31.12.2004 ist unzureichend. Bei anstehenden Kündigungen etwa kann die Klägerin hieraus keinerlei Erkenntnisse bei der Beurteilung ziehen. Die Mitarbeitervertretung ist nach Maßgabe des § 30 MAVO verpflichtet. Ihr steht ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht zu.

Die entsprechende Unterrichtung der Klägerin und Vorlage der Unterlagen gebietet zudem auch der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO verpflichtet der Dienst in der Kirche Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft eintreten (§ 26 Abs. 1 Satz 3 MAVO). Bei der Erfüllung der anstehenden Aufgaben kann die Klägerin die Beklagte nur unterstützen, wenn diese ihr auch die hierfür erforderlichen Informationen gibt und die begehrten Unterlagen zur Verfügung stellt.

Dieses Ergebnis folgt auch aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Der der Mitarbeitervertretung zukommende Informationsanspruch, als dessen wesentlicher Bestandteil das Recht auf Vorlage von Unterlagen anzusehen ist, knüpft an das Beteiligungsrecht der Klägerin an. Dieses kann nur dann ordnungsgemäß wahrgenommen werden, wenn bei geplanten Neustrukturierungen vorliegender Art auch umfassend unterrichtet wird. Dazu gehört die Versorgung mit schriftlichem Material, soweit dies für die

Meinungsbildung erforderlich sein kann, also vorliegend der von der Klägerin begehrte Stellenplan. Nur wenn die Klägerin diesen zur Verfügung hat, ist sie in der Lage, zu überprüfen, ob andere Beschäftigte benachteiligt werden (§ 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO). Vorliegend verbietet es sich deshalb, hinsichtlich der begehrten Unterlagen und Auskünfte kleinlich zu verfahren, die Mitarbeitervertretung hinzuhalten und in die Rolle des Bittstellers zu zwingen.

Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, ein Ist-Stellenplan existiere bei ihr nicht. Sie ist bereits durch Dekret zur Neuorganisation des Ordinariates Nr. 129 vom Erzbischof von A beauftragt worden, einen Stellenplan zu fertigen. Soweit sich diese Verpflichtung darauf beziehen sollte, lediglich einen Soll-Stellenplan vorzulegen, ist darauf hinzuweisen, dass dessen Umsetzung ohne Kenntnis der vorhandenen Stellen und deren tatsächlicher Besetzung kaum durchzuführen sein dürfte. Darüber hinaus ist der Einwand dann unerheblich, wenn die entsprechenden Daten im Betrieb anfallen und objektiv verfügbar sind. Hiervon ist vorliegend auszugehen. Die Beklagte verfügt über ein modernes Datenverarbeitungssystem. Auch elektronische Daten sind Unterlagen im vorliegend geforderten Sinne (vgl. BAG vom 17.03.1983 AP Nr. 18 zu § 80 BetrVG 1972; Richardi/Thüsing BetrVG § 80 Rn. 63).

Da die Klägerin den Ist-Stellenplan zur Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte immer wieder benötigen wird, ist ihr dieser (in Abschrift oder Kopie) auf Dauer zu überlassen.

3.

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei. Die Erstattung der Kosten der Mitarbeitervertretung ergibt sich aus § 17 MAVO.

4.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen (§ 47 Abs. 2 a KAGO).

Stöcke-Muhlack
Vorsitzende des
Gemeinsame Kirchlichen
Arbeitsgerichts in Hamburg

Negwer
Beisitzender Richter

Kersting
Beisitzender Richter