



## Urteil

In der Sache M04/2024 hat das kirchliche Arbeitsgericht durch den Vorsitzenden Richter Dr. Christian Gohm und die beisitzenden Richterinnen Frau Gudrun Gern und Frau Yvonne Hahn aufgrund der Kammerverhandlung vom 13.11.2024 für Recht erkannt:

**I. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Unterlagen vorzulegen, die in einem Ist-Stellenplan folgende Inhalte haben:**

- 1. Name, Vorname**
- 2. Geburtsdatum**
- 3. Datum der Einstellung bei der Dienststelle / bei Befristungen Datum des Ablaufs der Befristung**
- 4. Beschäftigungszeit**
- 5. Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle**
- 6. ausgeübte Tätigkeit**
- 7. als leitend bezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO**
- 8. Beschäftigungsumfang**
- 9. Schwerbehindertenstatus, sofern bekannt**
- 10. Informationen über Altersteilzeit, Sabbatmodelle, Elternzeit, Sonderurlaub und weitere Reduzierungs- oder Unterbrechungstatbestände im laufenden Arbeitsverhältnis**

**II. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**

**III. Die Auslagen der Klägerin hat die Beklagte zu tragen.**

**IV. Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Erstellung und Übersendung eines Ist-Stellenplans und darüber, welche Inhalte dieser enthalten muss. Hilfsweise begehrt die Klägerin die Vorlage von Unterlagen mit entsprechenden Inhalten.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen [REDACTED], einer rechtlich unselbstständigen Einrichtung der Erzdiözese Freiburg, welche (richtige) Beklagte des vorliegenden Verfahrens ist.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr vierteljährlich einen vollständigen und korrekten Ist-Stellenplan in einer auswertbaren Datei zu übersenden, welche die Inhalte aufweist, die dem untenstehenden Antrag zu entnehmen sind. Dieser

Verpflichtung komme die Beklagte nicht nach. Die vorgelegten Stellenpläne seien fehlerhaft, unvollständig und nicht aktuell. In der Zeit vor dem Jahre 2020 seien die Stellenpläne durch die Verwaltung im Hause des Erzbischöflichen [REDACTED] erstellt und der Mitarbeitervertretung regelmäßig und auf Anfragen hin aktualisiert worden. Seitdem die Verwaltung in das Erzbischöfliche Ordinariat übergegangen sei, sei diese Praxis verloren gegangen. Überdies sei die Beklagte verpflichtet, über die bereits jetzt mitgeteilten Daten hinaus die Geburtsdaten, die Einstellungszeitpunkte, die Beschäftigungszeiten, die Stufenzuordnungen, eine etwaige Schwerbehinderung sowie die leitenden Mitarbeitenden mitzuteilen. Dies ergebe sich größtenteils aus der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (Urteil vom 2.3.2007, M 06/06). In Erweiterung der Vorgaben des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs würden zusätzlich Angaben zu einem etwaigen bekannten Schwerbehindertenstatus begehrt. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof habe in der damaligen Entscheidung allgemein in einem Satz darauf verwiesen, dass der Dienstgeber diesbezüglich „unter dem Gedanken des gesetzlichen Datenschutzes“ stehe. Nach wohl herrschender Meinung stehe aber ebenfalls die Mitarbeitervertretung gemeinsam mit dem Dienstgeber unter dem gesetzlichen Datenschutz und nunmehr unter den speziellen Vorschriften des kirchlichen Datenschutzes des KDG. Konkret habe sie die Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen, weshalb sie auch über den Schwerbehindertenstatus ins Bild zu setzen sei. Auch die Stufenzuordnung sei laut dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht Teil des Anspruchs. Die Information werde aber eingefordert, da auch die Stufenzuordnung jeweils z.B. zu dem Beteiligungstatbestand der Einstellung und Anstellung gehöre. Aufgrund der Fehlerhaftigkeit der Stellenpläne werde mit beantragt, dass diese vollständig und korrekt sein sollen, was an sich selbstverständlich sei, aber seit dem Verwaltungswechsel nicht mehr funktioniere. Der vierteljährliche Turnus werde beantragt, da der Abstand zwischen den Übersendungen in der letzten Zeit sehr lang gewesen sei. Ebenfalls werde angeregt, dass es eine Übersendung in Form von einem auswertbaren Format geben solle, damit die Mitarbeitervertretung ihre Arbeit ohne Zeitverlust verrichten könne.

Soweit die Beklagte vorbringe, dass sie anlasslos die beantragten Informationen begehre, sei dies falsch. Der laufende Kirchenentwicklungsprozess 2030 in der Diözese beinhalte nicht nur die Zusammenlegung von Kirchengemeinden zu 36 neuen Pfarreien, sondern auch umfangreiche Überlegungen zur Neustrukturierung der pastoralen

Angebote auf verschiedenen Ebenen. Betroffen seien insbesondere Stellen, die dem Erzbischöflichen [REDACTED] zugeordnet seien, wie z.B. Dekanatsreferenten oder Kinder- und Jugendreferenten.

**Die Klägerin beantragt:**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin vierteljährlich einen vollständigen und korrekten Ist-Stellenplan in einer auswertbaren Datei mit den folgenden Inhalten zu übersenden:

1. Name, Vorname
  2. Geburtsdatum
  3. Datum der Einstellung bei der Dienststelle / bei Befristungen Datum des Ablaufs der Befristung
  4. Beschäftigungszeit
  5. Eingruppierung mit Stufenzuordnung unter Angabe der Kostenstelle
  6. ausgeübte Tätigkeit
  7. als leitend bezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO
  8. Beschäftigungsumfang
  9. Schwerbehindertenstatus, sofern bekannt
  10. Informationen über Altersteilzeit, Sabbatmodelle, Elternzeit, Sonderurlaub und weitere Reduzierungs- oder Unterbrechungstatbestände im laufenden Arbeitsverhältnis
- Hilfsweise:

Die Beklagte wird verpflichtet der Klägerin Unterlagen vorzulegen, die in einem Ist-Stellenplan folgende Inhalte haben:

1. Name, Vorname
2. Geburtsdatum
3. Datum der Einstellung bei der Dienststelle / bei Befristungen Datum des Ablaufs der Befristung
4. Beschäftigungszeit
5. Eingruppierung mit Stufenzuordnung unter Angabe der Kostenstelle
6. ausgeübte Tätigkeit
7. als leitend bezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO
8. Beschäftigungsumfang
9. Schwerbehindertenstatus, sofern bekannt

10. Informationen über Altersteilzeit, Sabbatmodelle, Elternzeit, Sonderurlaub und weitere Reduzierungs- oder Unterbrechungstatbestände im laufenden Arbeitsverhältnis

**Die Beklagte beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Es existiere kein gesonderter Soll- bzw. Ist-Stellenplan. Die Hauptabteilung 7 des Ordinariats erstelle für die Einrichtung einen Stellenbesetzungsplan. In diesen Stellenbesetzungsplan seien sowohl das „Ist“ als auch das „Soll“ eingearbeitet. Der vierteljährlich übermittelte Plan enthalte folgende Informationen:

Personalnummer, Vorname, Nachname, Referat/Abteilung, Tarifgruppe (ohne Stufenzuordnung), Kostenstelle/Dienstort, besetzter Stellenanteil (Soll/Ist), Unterbrechungsgrund/Reduzierung, Vertretung, Befristung, sonstige Bemerkungen. Damit enthalte der Plan bereits einen Großteil der von der Klägerin angeforderten Informationen. Weitere Informationen lägen der Mitarbeitervertretung auf anderem Wege bereits vor. Über den Schwerbehindertenstatus werde aus Datenschutzgründen bewusst nicht informiert. Bei den leitenden Mitarbeitern handele es sich um einige wenige und zudem allseits bekannte Mitarbeitende. Weshalb neben der Information zur Eingruppierung zusätzlich noch über die Stufenzuordnung informiert werden solle, sei ebenfalls nicht ersichtlich.

Bei der Beklagten bestehe derzeit auch noch kein elektronisches System, welches den begehrten Stellenbesetzungsplan automatisch erstellen könne. Die Einführung eines solchen Systems sei für das Jahr 2026 angedacht. Insofern würde die Aufnahme zusätzlicher Informationen allein für die Klägerin einen enormen Mehraufwand verursachen, der kapazitätsmäßig schlicht nicht leistbar sei.

In rechtlicher Hinsicht sei darauf hinzuweisen, dass sich aus § 27 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung ein Anspruch auf die Erstellung eines Ist-Stellenplans nicht ableiten lasse. Die Vorlagepflicht beziehe sich nur auf vorhandene Unterlagen über den Ist-Zustand. Die Mitarbeitervertretungsordnung habe erst recht keinen Anspruch darauf, dass der Dienstgeber einen anderen Stellenplan für sie erst anfertige. In den Blick zu nehmen sei überdies, dass sich das von der Mitarbeitervertretung angeführte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs auf eine aktuelle Neustrukturierung mit Stellenkürzungen beziehe. Vorliegend begehre die Mitarbeitervertretung anlasslos die

Aufbereitung zahlreicher Informationen, was mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand für sie verbunden sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist in ihrem Hauptantrag unbegründet, in ihrem Hilfsantrag aber größtenteils begründet. Das erkennende Gericht folgt hierbei der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in seinem Urteil vom 2. März 2007 (06/06).

1. Die Klage ist zulässig, denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber (§§ 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. §§ 27 Abs. 2, 26 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung der Erzdiözese Freiburg). Richtige Beklagte ist die Erzdiözese Freiburg, denn bei dem Erzbischöflichen [REDACTED] handelt es sich um eine rechtlich unselbstständige Einrichtung derselben.

2. Der Hauptantrag der Klägerin auf Verpflichtung der Beklagten, vierteljährlich einen vollständigen und korrekten Ist-Stellenplan in einer auswertbaren Datei mit den im Antrag genannten Inhalten zu übersenden, ist unbegründet. Dies ergibt sich bereits daraus, dass sich die Vorlagepflicht nur auf vorhandene Unterlagen über den Ist-Zustand bezieht und der Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung nicht verpflichtet werden kann, einen derartigen Stellenplan der Form nach zu fertigen (KAGH, aaO, Rn. 17). Die Mitarbeitervertretung hat erst recht keinen Anspruch darauf, dass der Dienstgeber einen anderen Stellenplan für sie erst anfertigt oder inhaltlich mehr in diesen Stellenplan hineinschreibt, als er es bisher getan hat (Thiel/Fuhrmann/Jüngst-Jüngst 8. Aufl. § 26 MAVO Rn. 79 mit Bezug auf den Schlichtungsausschuss der Evangelischen Landeskirche Baden 10.2.1993 – 40/91, ZMV 1993, 176).

3. Die Beklagte ist allerdings aus §§ 27 Abs. 2, 26 Abs. 2 Satz 1 Mitarbeitervertretungsordnung zur Vorlage der im Tenor genannten Unterlagen verpflichtet.

a. Die Mitarbeitervertretungsordnung sieht in § 26 Abs. 2 Satz 1 vor, dass der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen sind. Diese Bestimmung steht, soweit es um den Stellenplan geht, in einem Kontext mit § 27 Abs. 2 MAVO, der das Informationsrecht der Mitarbeitervertretung regelt. Dort heißt es: „Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über ... Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes“. Der Gesetzestext setzt inzident voraus, dass über den Stellenplan informiert wird und er insoweit zu den Unterlagen gehört, die gemäß § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO auf Verlangen der Mitarbeitervertretung vorzulegen sind (KAGH, aaO Rn. 12).

Da in Bezug auf § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO eine teleologische Interpretation geboten ist, geht es im Rahmen dieser Bestimmung um die Unterlagen, die der Beantwortung der Frage dienen, welche Stellen (wirtschaftlich/rechtlich) zur Verfügung stehen (abstrakter Stellenplan), und es geht ferner um die konkrete Stellenbesetzung, um einen Vergleich des Soll- mit dem Ist-Zustand jederzeit zu ermöglichen. Der für die Personalplanung vorauszusetzende abstrakte Stellenplan (Soll-Stellenplan) ist nicht notwendigerweise mit der konkreten Stellenbesetzung identisch. Letztere bestimmt den Ist-Stellenplan. Der Stellenplan dient damit Zwecken der Personalplanung und der Personalübersicht in möglichst präziser Form, nämlich zugeschnitten auf einzelne organisatorisch sinnvoll abgegrenzte Funktionsbereiche (KAGH, aaO Rn. 13 und 14).

Weil die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer personellen Mitbestimmung unter Umständen auch wertende Vergleiche vornehmen muss, bezieht sich die Informationspflicht des Dienstgebers auf die Mitteilung der Ist-Besetzung, also auf die Beschreibung des Ist-Zustandes, selbst dann, wenn der Dienstgeber keine entsprechende Zusammenstellung hat....Die Vorlagepflicht nach § 26 Abs. 2 Satz 1 Mitarbeitervertretungsordnung hängt auch nicht davon ab, ob die Unterlagen, die sich auf die Zusammenstellung der konkreten Stellenbesetzung beziehen, formal in einem Ist-Stellenplan zusammengefasst sind (KAGH Rn. 16 und 17).

b. Nach diesen Maßstäben ist die Beklagte vorliegend gegenüber der Mitarbeitervertretung zur Vorlage der aus dem Tenor ersichtlichen Unterlagen verpflichtet. Der notwendige Aufgabenbezug ergibt sich schon daraus, dass die Klägerin im Rahmen ihrer Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen einen Abgleich mit weiteren, von der konkreten Maßnahme nicht betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen muss. Alleine aus diesem Grund geht der Einwand der Beklagten fehl, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs auf das vorliegende

Verfahren nicht übertragbar sei. Im Übrigen kann sie auch mit ihrem Argument, dass im konkreten Kontext keine Neustrukturierung anstehe, nicht gehört werden. Die Klägerin hat zu Recht unter Verweis auf das als Anl. K5 vorgelegte Thesenpapier darauf hingewiesen, dass der angelaufene Kirchenentwicklungsprozess 2030 bei der Beklagten gerade eine derartige geplante Neustrukturierung darstellt, von denen auch das Erzbischöflichen [REDACTED] und damit die Klägerin in ihren Beteiligungsrechten betroffen ist.

c. Hinsichtlich des Inhaltes der vorzulegenden Unterlagen folgt das erkennende Gericht zunächst dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof. Danach sind jedenfalls Unterlagen mit den folgenden Inhalten vorzulegen:

1. Name, Vorname
2. Geburtsdatum
3. Datum der Einstellung bei der Dienststelle / bei Befristungen Datum des Ablaufs der Befristung
4. Beschäftigungszeit
5. Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle
6. ausgeübte Tätigkeit
7. als leitend bezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO
8. Beschäftigungsumfang

Darüber hinaus besteht nach der Auffassung des erkennenden Gerichts auch ein Anspruch auf eine Information über den Schwerbehindertenstatus, sofern dieser der Dienstgeberin bekannt ist. Entscheidend hierfür ist, dass der Stellenplan Zwecken der Personalplanung und der Personalübersicht dient. Diesen Zweck kann er nur erfüllen, wenn er auch den Schwerbehindertenstatus benennt. Auch der für eine Informationspflicht notwendige Aufgabenbezug ist gegeben. Nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 der Mitarbeitervertretungsordnung hat die Mitarbeitervertretung auf die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten, nach § 26 Abs. 3 Nr. 5 MAVO hat sie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen. Nach § 28a Abs. 1 Mitarbeitervertretungsordnung schließlich fördert die Mitarbeitervertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Datenschutzgründe stehen dem – entgegen den Ausführungen des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in seinem Urteil vom 2. März 2007 – jedenfalls nach aktueller Rechtslage nicht (mehr) entgegen. In § 53 Abs. 4 KDG ist für die Fallgruppe der Datenverarbeitung für Zwecke des

Beschäftigungsverhältnisses geregelt, dass die Beteiligungsrechte nach der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung unberührt bleiben. Insoweit kann der Dienstgeber die Erfüllung der Informationspflicht nach § 27 der Mitarbeitervertretungsordnung nicht wegen Datenschutzes verweigern (Reichold/Ritter/Gohm-Ritter § 27 MAVO Rn. 9). Zu Zwecken der Personalplanung ist es überdies erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung über Reduzierungs- oder Unterbrechungstatbestände im laufenden Arbeitsverhältnis im Bilde ist. Insofern ist die Beklagte dementsprechend zur Vorlage der entsprechenden Unterlagen zu verurteilen. Für die Personalplanung hingegen nicht erforderlich ist die Stufenzuordnung. Der diesbezügliche Antrag ist deshalb unbegründet.

Nach alledem ist der Klage in dem erkannten Umfang stattzugeben.

4. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO.

5. Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof war nach § 47 Abs. 2 b) KAGO zuzulassen. Das erkennende Gericht folgt dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof mit der vorliegenden Entscheidung zwar weitestgehend. Mit Blick auf das zuerkannte Informationsrecht bezüglich des Schwerbehindertenstatus liegt aber eine Divergenz zur Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vor.

Gez. Dr. Christian Gohm – Vorsitzender Richter

Gez. Gudrun Gern – Beisitzende Richterin

Gez. Yvonne Hahn – Beisitzende Richterin

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Die Parteien können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen

Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Ordinariat Freiburg, Herrenstraße 14, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 38927629 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.