

<b>Kirchengericht:</b>	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	11.03.1999
<b>Aktenzeichen:</b>	VerwG.EKD 0124/C25-98
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	MVG §§ 34 Abs. 2 Satz 1, 35 Abs. 3 Buchst. b); § 63 Abs. 1 Buchst. c), BetrVG § 80 Abs. 2 Satz 2, BDSG § 3 Abs. 5 Nr. 3, DSG.EKD § 2 Abs. 5 Nr. 3
<b>Vorinstanzen:</b>	Schlichtungsstelle der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs., Az.: 6/97; Fundstelle: ZMV 3/99 S. 143; NZA 15/99; S. 836 Rechtssprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2000, S. 38

#### **Leitsatz:**

Soweit der Mitarbeitervertretung Unterlagen "zur Verfügung zustellen" sind, bedeutet dies, daß der Dienstgeber die Unterlagen - zumindest in Abschrift oder Fotokopie - der Mitarbeitervertretung überlassen muß (im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

#### **Tenor:**

Es wird festgestellt, daß der Antragsgegner verpflichtet ist, der Antragstellerin bei Gewährung der Einsicht in die Stellenbesetzungspläne Kopien der jeweiligen Stellenbesetzungspläne auszuhändigen, soweit es sich um Angaben handelt, die Namen und Vergütungsgruppe der jeweiligen Stelleninhaber umfassen und die sich nicht auf leitende Personen der Dienststellen beziehen.

Im übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Der Antragsgegner hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.

Der Gegenstandswert des Beschwerdeverfahrens wird auf 5000,- (fünftausend) DM festgesetzt.

#### **Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob der Antragsgegner verpflichtet ist, der antragstellenden Mitarbeitervertretung jeweils bei Gewährung der Einsicht in die Stellenbesetzungspläne Kopien der Pläne zur Verfügung zu stellen.

Die Antragstellerin erhält bei den jährlichen Haushaltsberatungen den Entwurf des Stellenplans und weiter die Möglichkeit, die Stellenbesetzungspläne einzusehen. Das hält sie nicht für ausreichend. Sie hat geltend gemacht, die Stellenbesetzungspläne müßten ihr auch in Kopie zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben als Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 3 Buchst. b) MVG wahrnehmen könne.

Demgegenüber hat der Antragsgegner die Ansicht vertreten, die Mitarbeitervertretung könne ihre Aufgaben auch dann erfüllen, wenn ihr lediglich Einsichtnahme in die Stellenbesetzungspläne gewährt werde. Die Aushändigung von Fotokopien könne sie nicht verlangen, jedenfalls nicht, soweit es sich um leitende Angestellte handele.

Die Schlichtungsstelle hat den Antrag der Mitarbeitervertretung durch Beschluß vom 24. August 1998 zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Das Mitarbeitervertretungsgesetz enthalte keine konkrete Regelung des Rechts der Stellenbesetzungspläne. Über das von dem Antragsgegner bisher geübte Verfahren der Einsichtgewährung hinaus gäben die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes keine weitergehenden Ansprüche für die Antragstellerin. Der von der Antragstellerin zu den Akten gereichte Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 16. August 1995 (7 ABR 63/94) beziehe sich auf Bruttolohn- und -gehaltslisten in der Privatwirtschaft. Demgegenüber knüpfe das Mitarbeitervertretungsgesetz an die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz an, zu dem so weit gehende Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts nicht bekannt seien. Auch sei zu bedenken, daß bei der Ermittlung der Bruttolöhne und -gehälter in der Privatwirtschaft die persönlichen Verhältnisse der Mitarbeiter keine oder allenfalls eine untergeordnete Rolle spielten, während in den Regelungen für den öffentlichen Dienst der Familienstand von erheblicher Bedeutung für die Höhe der Bezüge sei. Daher sei für die Ermittlung der Nettolöhne nicht nur das Steuer- und Sozialversicherungsrecht, sondern schon bei der Feststellung des zustehenden Bruttoentgelts der Familienstand von erheblicher Bedeutung. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes seien dem BAT nachgebildet, so daß für diese das gleiche gelte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten daher erwarten, daß ihre persönlichen Daten außerhalb des Personalbüros und der Gehaltsabrechnungsstelle nicht oder nur in besonders begründeten Einzelfällen weitergegeben würden und bei einer Weitergabe strengste Maßstäbe angelegt würden. Diese Grundsätze ließen es nicht zu, den Wünschen der Antragstellerin zu entsprechen. Die Rechte der Mitarbeitervertretung, im Rahmen von konkreten Einzelfällen Angaben zu verlangen, blieben unberührt.

Gegen den Beschluß der Schlichtungsstelle hat die Antragstellerin mit Anwaltsschriftsatz vom 2. Dezember 1998, als Fax eingegangen noch am selben Tage, Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin trägt vor: Anspruchsgrundlage für das Verlangen auf Aushändigung von einschlägigen Fotokopien sei § 35 Abs. 3 Buchst. b) in Verbindung mit § 42 Buchst. c) MVG. Danach obliege der Mitarbeitervertretung, die Einhaltung der arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen sowie die Eingruppierung einschließlich der Festlegung der Fallgruppe, dem Wechsel der Fallgruppe und der Umgruppierung zu überwachen. Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, müsse die Mitarbeitervertretung stets in der Lage sein, sich ein Bild von dem jeweiligen Status der einzelnen Mitarbeiter zu machen. Die aktuellen Stellenbe-

setzungspläne gäben mit Auskunft darüber, welche Stelle von welchem Mitarbeiter besetzt sei und welche Funktion jeder betreffende Mitarbeiter wahrnehme. Die Stellenbesetzungspläne seien demzufolge für die Mitarbeitervertretung unter anderem für die Beurteilung einer korrekten Eingruppierung und damit zur Überwachung der arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen von unabdingbarem Interesse. Die Stellenbesetzungspläne gäben der Mitarbeitervertretung den notwendigen Überblick, der in Verbindung mit den individuellen Kennzeichen der einzelnen Mitarbeiter eine Überwachung der Einhaltung arbeits-, sozial- und dienstrechtlicher Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen ermögliche. Nach § 34 Abs. 2 MVG seien der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Dies bedeute, daß - wie das Bundesarbeitsgericht festgestellt habe - der Dienstgeber die Unterlagen zumindest in Abschrift überlassen müsse.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin beantragt,

die Entscheidung der Schlichtungsstelle aufzuheben und den Antragsgegner zu verpflichten, der Antragstellerin bei Gewährung ihres Einsichtsrechts in die Stellenbesetzungspläne Kopien von diesen Stellenbesetzungsplänen zur Verfügung zu stellen.

Der Antragsgegner und Beschwerdegegner beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt die angefochtene Entscheidung und trägt vor: Das Mitarbeitervertretungsgesetz knüpfe an die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes an. Nach § 68 Abs. 1 dieses Gesetzes habe die Personalvertretung darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung sei die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Personalvertretung seien die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Von der Anfertigung von Abschriften und deren Aushändigung bzw. Überlassung von Kopien der maßgebenden Unterlagen sei im Bundespersonalvertretungsgesetz nicht die Rede. Die zitierte Vorschrift unterscheide sich von § 80 Abs. 2 BetrVG. Dort sei zunächst ausgeführt, dem Betriebsrat seien auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Allerdings enthalte das Gesetz eine Einschränkung: im Rahmen des Zurverfügungstellens sei der Betriebsausschuß oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuß berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Von einer Aushändigung der Abschriften der Stellenbesetzungspläne oder der Anfertigung von Kopien sei auch hier nicht die Rede.

Soweit die Beschwerdeführerin geltend mache, sie habe ein Interesse daran, daß ihr ein Kenntnisspektrum vermittelt werden, welches gewährleiste, daß sie ihren Aufgaben zur Prüfung der Einhaltung von arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen ordnungsgemäß nachkommen könne, müsse sie sich entgeghalten lassen, daß ihr diese

Kenntnis auch durch die bisher geübte Praxis der Einsichtnahme in den Stellenbesetzungsplan vermittelt werde.

Nach § 35 Abs. 3 Buchst. b) und § 42 Buchst. c) MVG sei die Mitarbeitervertretung auf die Richtigkeitskontrolle beschränkt. Im Hinblick darauf sei nicht erkennbar, wie die Antragstellerin in ihrer Tätigkeit eingeschränkt werde, wenn sie zwar Einsicht in den Stellenbesetzungsplan nehmen könne, ihr jedoch kein vollständiges Exemplar in Form einer Abschrift oder einer Kopie zur Verfügung stehe. Der Anspruch auf Aushändigung einer Abschrift oder einer Kopie finde im Gesetz keine Stütze.

Wegen des übrigen Vorbringens der Beteiligten, insbesondere wegen aller Einzelheiten, wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst allen Anlagen Bezug genommen.

**II.** Die Beschwerde der Antragstellerin ist an sich statthaft nach § 63 Abs. 1 Buchst. c) MVG, weil über die Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung gestritten wird, nämlich darüber, welche Rechte und Pflichten die Mitarbeitervertretung hat. Die Beschwerde ist auch fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit insgesamt zulässig. In der Sache hatte sie teilweise Erfolg.

1. Nach § 35 Abs. 3 Buchst. b) MVG soll die Mitarbeitervertretung (u.a.) dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Die zutreffende Eingruppierung der Mitarbeiter gehört zu den genannten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Wenn die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung ihrer vom Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben Unterlagen braucht, um sich zu informieren und eventuell bei der Dienststellenleitung vorstellig zu werden („dafür einzutreten, daß ...“), müssen ihr die „erforderlichen“ Unterlagen „zur Verfügung“ gestellt werden. Das wird vorliegend vom Antragsgegner auch nicht verkannt. So überläßt er der Mitarbeitervertretung bei den jährlichen Haushaltsplanberatungen den Entwurf des Stellenplans, gewährt Einsicht in den Stellenbesetzungsplan und ist auch bereit, diesen Plan jeweils in anonymisierter Form auszuhändigen. Die Mitarbeitervertretung verlangt jedoch eine Kopie des jeweiligen Besetzungsplans. Dieses Verlangen ist im Grundsatz berechtigt, es trifft allerdings auch auf Grenzen, die der Antragsgegner beachten muß.

§ 34 Abs. 2 Satz 1 MVG bestimmt, daß der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen sind. Diese Regelung ist § 80 Abs. 2 Satz 2 (1. Halbsatz) BetrVG begrifflich nachgebildet. Was unter dem tatbestandlichen Begriff „zur Verfügung stellen“ zu verstehen ist, hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen klargestellt. So hat es im Beschluß vom 20. November 1984 (1 ABR 64/82) grundlegend ausgeführt, die Wendung „zur Verfügung stellen“ bedeute, daß der Arbeitgeber die Unterlagen - zumindest in Abschrift - dem Betriebsrat überlassen müsse; er müsse die Unterlagen aus der Hand geben, der Betriebsrat könne sie ohne Beisein des Arbeitgebers auswerten (BAGE 47, 218, 224 f. = AP Nr. 3 zu § 106 BetrVG 1972, zu B II 3a) der Gründe). In einem weiteren Beschluß vom 3. Dezember 1985 (1 ABR 72/83) hat das Bundesarbeitsgericht diese Auffassung für die Einstellungsunter-

lagen bekräftigt (BAGE 50, 236, 238 = AP Nr. 29 zu § 99 BetrVG 1972 - insoweit ist das VerwG.EKD dem BAG im Beschluß vom 30. Mai 1996 - 0124/A1-96 - gefolgt). Schließlich hat das Bundesarbeitsgericht seinen Standpunkt noch einmal bestätigt im Beschluß vom 16. August 1995 (7 ABR 63/94), in welchem ausdrücklich Bezug genommen wird auf den oben zitierten Beschluß vom 20. November 1984 (BAGE 80, 329, 333 f. = AP Nr. 53 zu § 80 BetrVG 1972, zu B II 1 d.Gr.). Diese Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts waren dem kirchlichen Gesetzgeber bei Erlaß (6. November 1992) und Novellierung (6. November 1996) des Mitarbeitervertretungsgesetzes bekannt. Es muß daher davon ausgegangen werden, daß der einschlägige Begriff in § 34 Abs. 2 Satz 1 MVG im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen ist.

Danach kann die Mitarbeitervertretung Abschrift oder Kopie des Stellenbesetzungsplans verlangen als der Urkunde, die den einzelnen Stellen des Stellenplans die Stelleninhaber mit Namen und Vergütungsgruppe zuweist.

2. Allerdings müssen die zur Verfügung zu stellenden Unterlagen zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung „erforderlich“ sein, denn der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung ist nicht schrankenlos (zutr. Baumann-Czichon/Germer, MVG-EKD, 1997, § 34 Rn 5). Hier kommt es nicht auf subjektive Vorstellungen der Mitarbeitervertretung an, sondern auf den Standpunkt einer „objektiven Personalvertretung“ (BVerwG, B. v. 26. Januar 1994 - 6 P 21.92 -, Der Personalrat 1994, S. 213, 215). Für den vorliegenden Fall folgt daraus, daß das Verlangen der Antragstellerin in doppelter Weise begrenzt ist: einmal personell und dann auch inhaltlich. Die personelle Begrenzung folgt aus § 4 Abs. 1 und Abs. 2 MVG. So kann die Mitarbeitervertretung nicht verlangen, daß ihr im Stellenbesetzungsplan Angaben über die Einstufung von leitenden Personen der Dienststellen (§ 4 Abs. 1) und der in § 4 Abs. 2 MVG genannten Personen gemacht werden. Sie kann ferner keine Angaben verlangen über Vergütungen, die einzelvertraglich (außerhalb der allgemeinen Vergütungsregelung) vereinbart worden sind.

Die zu kopierenden und zu überlassenden Angaben aus dem Stellenbesetzungsplan dürfen sich schließlich - das ist die inhaltliche Begrenzung - nicht erstrecken auf Daten aus Lohn- und Gehaltslisten, denn das Mitarbeitervertretungsgesetz gewährt - anders als § 80 Abs. 2 BetrVG - der Mitarbeitervertretung kein Recht auf Einblick in die Listen über Löhne und Gehälter (zutr. Fey in Fey/Rehren (Hrsg.), MVG.EKD, Praxiskommentar, 1994, Stand Januar 1998, § 34 Rn 15).

3. Datenschutzrechtliche Bedenken ergeben sich nicht. Datenschutzrechtlich ist die Mitarbeitervertretung Teil der speichernden Stelle. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind keine außerhalb stehenden Dritten (Claessen, Datenschutz in der evangelischen Kirche, Praxiskommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD, 2. Aufl. (1998), S. 60, 99). Informationsflüsse innerhalb der speichernden Stelle selbst sind keine Übermittlung im Sinne von § 2 Abs. 5 Nr. 3 DSG.EKD (für den inhaltsgleichen § 3 Abs. 5 Nr. 3

BDSG vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 1 Rn 175, 177, 178 mit weiteren Nachweisen aus der einschlägigen Literatur).

Schließlich ist noch auf die Schweigepflicht der Mitglieder der Mitarbeitervertretung hinzuweisen (§ 22 MVG).

4. Die Kostenregelung folgt aus § 13 Abs. 2 VGG.EKD. Der Gegenstandswert des Beschwerdeverfahrens beträgt - entsprechend der Festsetzung durch die Schlichtungsstelle - ebenfalls 5.000,- DM (§ 8 Abs. 2 BRAGO).

5. Diese Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergeben (§ 16 Satz 1 VGG.EKD, § 101 Abs. 2 VwGO).