



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV [REDACTED]

Klägerin

Proz.Bev.: [REDACTED]

gegen

Beklagte

wegen: Verstoß gegen § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO¹ u. a.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Sonntag und Staiber am 15. 04.2024

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Beklagte hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Klägerin zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darum, ob die Entscheidung der Beklagten, keine Verbeamtungen aus einem bereits bestehenden Angestelltenverhältnis heraus mehr vorzunehmen, beteiligungspflichtig nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO ist.

Die Beklagte, handelnd durch [REDACTED], entschied am 08.12.2021 ohne vorherige Anhörung der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV), dass Einstellungen im Beamtenverhältnis in [REDACTED] nicht mehr auf der Basis einer Vordienstzeit im Angestelltenverhältnis, sondern nur nach dem Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder dann, wenn ein Stellenbewerber sich zuvor in einem Beamtenverhältnis (beispielsweise bei einem anderen Dienstherrn) befunden hat, erfolgen.

Mit E-Mail vom 14.07.2023 legte die klagende Mitarbeitervertretung (MAV) gegenüber der Beklagten ihre Rechtsauffassung dar, dass es sich bei dieser Anordnung um eine Richtlinie i. S. des § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO handeln würde, und sie deshalb vor deren Erlass hätte angehört werden müssen.

Mit E-Mail vom 14.10.2023 vertrat die Beklagte die Ansicht, dass sich bei dieser Entscheidung nicht um eine Richtlinie zur Durchführung des Stellenplans gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO, sondern um eine nicht beteiligungspflichtige Organisationsentscheidung handeln würde, zumal der Dienstgeber die Organisationshoheit über die Aufstellung des Stellenplans sowie die Bezeichnung von einzelnen Stellen mit kw- („künftig wegfallend“) oder ku- („künftig umzuwandeln“)-Vermerken habe.

Die Materie wurde daraufhin von der Klägerin am 02.11.2023 in ihrem Jahresgespräch mit der Beklagten gemäß § 39 Abs. 1 S. 1 MAVO thematisiert. Für die Beklagte legte [REDACTED] dar, vor dem Hintergrund der anstehenden Haushaltskonsolidierung wegen der sich ergebenden gravierenden Pensionslasten den Bestand an Beamten zu reduzieren, was seitens der Klägerin als solches nicht in Abrede gestellt wird. Die Klägerin teilt auch die seitens des [REDACTED] im Gespräch vorgetragene Einschätzung, dass Verbeamtungen künftig zielgerichteter auf die Funktion der jeweiligen Stelle hin vorgenommen werden müssten, während bislang eher zufällig sei, ob im Rahmen des Stellenkontingents einer Abteilung eine Beamtenstelle zur Verfügung stehe oder nicht. Allerdings sieht die Klägerin die von ihr vorliegend angegriffene Entscheidung der Beklagten dazu im Widerspruch, weil durch die generelle Regelung, dass keine Neuverbeamtungen aus einem Angestelltenverhältnis heraus mehr vorgenommen werden, gerade keine Einzelfallprüfung auf die Funktion der jeweiligen Stelle erfolgen könne. Die Klägerin legt gerade deshalb Wert auf eine Beteiligung beim Erlass dieser Entscheidung, um durch ihre Anhörung und Mitberatung Einfluss auf deren Ausgestaltung nehmen zu können.

Die Klägerin beschloss die Erhebung der Klage in ihrer Sitzung am 17.11.2023.

Die Klägerin trägt vor, dass sie die von der Beklagten getroffene Organisationsentscheidung, keine Verbeamtungen aus einem bereits bestehenden Angestelltenverhältnis heraus mehr vorzunehmen, als eine beteiligungspflichtige Richtlinie zur Durchführung des Stellenplans gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO ansehe. Vorliegend gehe es nämlich um die mitbestimmungsfreie Aufstellung des Stellenplans (Festlegung der Anzahl der vorgehaltenen Stellen und deren Gliederung, Eingruppierung und Ausweisung als Beamten- oder Angestelltenstelle), sondern um dessen Auslegung und damit um eine Richtlinie zur Durchführung des bereits aufgestellten Stellenplans. Denn bei der Entscheidung, ob bei einer im Stellenplan als Beamtenstelle ausgewiesenen Stelle grundsätzlich keine Einstellungen mehr im Beamtenverhältnis vorgenommen werden, solange nicht bereits zuvor ein Beamtenverhältnis (ggf. auf Widerruf) bestand, gehe es um eine Auslegung des Stellenplans. Es handele sich bei dieser Entscheidung auch um eine Richtlinie i. S. des § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO, da

sie eine abstrakt-generelle Regelung darstelle, nach denen der Dienstgeber im Einzelfall zu handeln und zu entscheiden habe. Konkret widerspreche die streitgegenständliche Richtlinie der weiterhin bestehenden Ausweisung der Stellen im Stellenplan als Beamtenstellen. Auch könne auf der Basis einer derartigen Richtlinie keine Einzelfallprüfung mehr erfolgen. Die Bedeutung dieser Richtlinie zeige sich darin, dass bei dem Jahresgespräch am 02.11.2023 der [REDACTED] mitgeteilt habe, dass von der streitgegenständlichen Organisationsentscheidung bereits 15 Mitarbeitende betroffen seien.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass die Umsetzung der Richtlinie der Beklagten bis zur Nachholung des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zu untersagen sei, da sie nicht rechtmäßig zustande gekommen und erlassen worden sei, ihre Anwendung daher eine fortgesetzte Verletzung der Rechte der Klägerin darstelle.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die unterbliebene Anhörung der Klägerin zur Aufstellung der Richtlinie vom 08.12.2021 zur Durchführung des Stellenplans bezüglich Neuverbeamten eine Verletzung der Rechte der Klägerin aus § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO darstellt.
2. Die Beklagte hat die unterbliebene Anhörung alsbald nachzuholen.
3. Der Beklagten wird untersagt, die Richtlinie vom 08.12.2021 zur Durchführung des Stellenplans bezüglich Neuverbeamten anzuwenden, bis das Anhörungsverfahren abgeschlossen ist.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte wendet ein, dass die Klägerin bei der streitgegenständlichen Entscheidung vom 08.12.2021 kein Beteiligungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO habe, da es sich nicht um eine Richtlinie zur Durchführung des Stellenplans handele, sondern um eine im Organisationsermessen des Dienstgebers liegende mitwirkungsfreie Organisationsentscheidung. Die Entscheidung, (aus haushaltsrechtlichen Gründen) keine Verbeamtungen aus dem bereits bestehenden Angestelltenverhältnis (Verbeamtungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 2b) LBG BW) heraus mehr vorzunehmen, habe weder Auswirkungen darauf, ob die Stelle im Stellenplan als Beamtenstelle oder Angestelltenstelle ausgewiesen sei, noch treffe sie Regelungen in Bezug auf die Qualifikation der Bewerber. Diese Entscheidung habe auch keinen Einfluss auf die Stellenvergabe oder die Modalitäten der Vergabe. Der Dienstgeber müsse eine Stelle, die im Stellenplan als Beamtenstelle ausgewiesen ist, nicht mit einer Beamtin oder einem Beamten besetzen. Die vorliegende Organisationsentscheidung enthalte keine abstrakt-generelle Regelung über die Aufstellung und Durchführung des Stellenplans

Der Klageantrag Ziff. 3 (Untersagung der Anwendung der Richtlinie bis das nachzuziehende Anhörungsverfahren abgeschlossen ist) sei bereits unzulässig, da eine unterbliebene Anhörung nicht zur Unwirksamkeit der von Dienstgeber getroffenen Entscheidung führen würde.

Zur Ergänzung des Streitstandes wird auf die Klage vom 11.12.2023 nebst Anlagen, die Klageerwiderung vom 02.02.2024, den Schriftsatz der Beklagten vom 11.03.2024 sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 15.04.2024 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.2 KAGO ist gegeben, da dem Rechtsstreit ein Sachverhalt nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde liegt. Die Klägerin begehrt die Feststellung der Verletzung ihrer Rechte aus § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO, die Durchführung (Nachholung) des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens und die Untersagung der Anwendung der streitgegenständlichen Festlegung bis zur Nachholung des Beteiligungsverfahrens.

II.

Die Klage hat in der Sache aber keinen Erfolg.

1.

a.

Nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO hat die MAV ein Recht auf Anhörung und Mitberatung bei der Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans. Damit beschränkt der kirchliche Gesetzgeber die Entscheidungsfreiheit des Dienstgebers insoweit, als es um Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans geht.

aa.

Der Begriff des Stellenplans ist im Bereich des Öffentlichen Rechts in den §§ 11 Abs. 1 Nr. 3, 12 Abs. 6 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) und §§ 14 Abs. 1 Nr. 3, 17 Abs. 5 und 6 Bundeshaushaltsordnung (BHO) festgelegt (KAGH, Urteil vom 02.03.2007 – M 06/06, BeckRS 2012, 8519, ZMV 2007, 195 ff.).

Danach sind Stellenpläne Anlagen zum Haushaltsplan, die eine Übersicht über die Planstellen der Beamten und die Stellen der Angestellten und Arbeiter enthalten. Planstellen sind nach Besoldungsgruppen und Amtsbezeichnungen im Haushaltsplan auszubringen. Andere Stellen als Planstellen sind in den Erläuterungen auszuweisen. Dieser Begriff des Stellenplans bedarf unter der Zweckbestimmung der dem Dienstgeber auferlegten Vorlagepflicht der Modifizierung (KAGH, a.a.O.; Ritter, in: Reichold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 1. Aufl. 2023, § 29 MAVO Rn. 36; O-xenknecht-Witzsch, in: Eichstätter Kommentar, MAVO/KAGO, 2. Aufl. 2018, § 29 Rn. 28). Das gilt vor allem auch deshalb, weil die Mitarbeitervertretungsordnung auch für den privatrechtlich organisierten Bereich in der Kirche gilt. Hier kann es - mangels Dienstherrenfähigkeit - keine Planstellen geben, sondern nur Stellen, die mit Beschäftigten besetzt sind oder besetzt werden sollen. Unbeschadet des Unterschiedes ist der Sinn und Zweck eines Plans insofern gleich, als er Zwecken der Personalplanung und der Personalübersicht in möglichst präziser Form, nämlich zugeschnitten auf einzelne organisatorisch sinnvoll abgegrenzte Funktionsbereiche, dient (KAGH, a.a.O.; Ritter, in: Reichold/Ritter/Gohm, a.a.O., § 29 Rn. 36).

bb.

Aus dem Tatbestandsmerkmal der Durchführung ergibt sich, dass die Aufstellung des durchzuführenden Stellenplans bereits erfolgt ist und in § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO als tatsächlich vorausgesetzt wird. Folglich ist der Dienstgeber bei der Aufstellung des Stellenplans frei und die Aufstellung des Stellenplans löst das Beteiligungsrecht nicht aus (ganz herrschende Meinung, z. B. Ritter, in: Reichold/Ritter/Gohm, a.a.O., § 29 MAVO Rn. 37 und Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 8. Aufl. 2019, § 29 Rn. 27; zum staatlichen Recht z. B. Fitting/Trebinger/Linsenmaier/Schelz/Schmidt, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 92 Rn. 21). Die Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans meint regelmäßig abstrakt-generelle Regelungen, nach denen der Dienstgeber im Einzelfall bei der Durchführung eines Stellenplans zu handeln und zu entscheiden hat (Ritter, in: Reichold/Ritter/Gohm, a.a.O., § 29 MAVO Rn. 38 mit Nachw. aus der Rspr.). Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans sind demnach (nur) allgemeine Gesichtspunkte, die bei der Durchführung (Abwicklung) des Stellenplans vom Dienstgeber zu beachten sind, wie Ausbildungsvoraussetzungen für ausgesetzene Stellen, Ausschreibung der Stellen oder freihändige Vergabe, generelle Ausschreibung in der Einrichtung, Regelungen bezüglich Probezeiten, Besetzung

von vorhandenen Stellen mit Aushilfskräften (Umfang), Regelung des Auswahlverfahrens wie etwa Testverfahren (Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 29 Rn. 25; Ritter, in: Reichold/Ritter/Gohm, a.a.O., § 29 MAVO Rn. 38; Oxenknecht-Witzsch, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 29 Rn. 29). Die Richtlinien gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO haben den Zweck, die Durchführung des Stellenplans und damit die Besetzung der ausgewiesenen Stellen transparent und nachvollziehbar zu gestalten, die aus ihnen getroffenen Entscheidungen zu versachlichen (vgl. auch Oxenknecht-Witzsch, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 29 Rn. 29).

b.

Nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung bestimmt allein die jeweils zuständige öffentlich-rechtliche Körperschaft (wozu auch die Beklagte zählt) im Rahmen ihrer Organisationsgewalt Zahl und Art der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst (BVerfG, Urteil vom 11.06.1958 - 1 BvR 596/56, BVerfGE 7, 377, 398; BVerfG, Beschluss vom 05.05.1964 - 1 BvL 8/62, BVerfGE 17, 371, 377). Die Ausbringung von Planstellen im Haushaltsplan durch den Haushaltsgesetzgeber erfolgt gemäß dessen organisatorischer Gestaltungsfreiheit nach den Bedürfnissen der Verwaltung. Die gleiche Dispositionsfreiheit kommt beim exekutiven Vollzug des Haushalts - im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des Haushalts- und Besoldungsrechts - dem Dienstherrn bei der Stellenbewirtschaftung zu (BVerwG, Urteile vom 25.04.1996 - 2 C 21.95, BVerwGE 101, 112, 114 und vom 26.10.2000 - 2 C 31.99, Buchholz 11 Art. 33 Abs. 4 GG Nr. 4 S. 2; BVerwG, Urteil vom 10.12.2020 - 2 A 2/20, juris Rn. 14 = NVwZ-RR 2021, 455, 456 Rn. 14). Ihm allein obliegt es, darüber zu entscheiden, ob und zu welchem Zeitpunkt er eine Stelle besetzen will (BVerwG, Urteil vom 17.11.2016 - 2 C 27.15; BVerwG, Urteil vom 10.12.2020 - 2 A 2/20, juris Rn. 14). Der Bewerbungsverfahrenanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG erstreckt sich insbesondere nicht auf die Frage, ob eine Stellenbesetzung im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis erfolgt (BVerfG, Kammerbeschluss vom 25. 11.2011 - 2 BvR 2305/11 = NVwZ 2012, 368 Rn. 20; BVerwG, Urteil vom 10.12.2020 - 2 A 2/20, juris Rn. 14). Dieses aus dem Organisationsrecht des Dienstherrn erwachsende organisations- und verwaltungspolitische Ermessen bei der haushaltsrechtlichen Ausbringung und Bewirtschaftung von Planstellen des öffentlichen Dienstes ist ein anderes als das bei der Stellenbesetzung zu beachtende „Auswahlermessen“ (genauer: als der dort bestehende

Beurteilungsspielraum) (BVerwG, Urteil vom 10.12.2020 - 2 A 2/20, juris Rn. 15). Es ist dem Anwendungs- und Schutzbereich des Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagert (BVerwGE 101, 112, 114 = NVwZ 1997, 283 und BVerwG, NVwZ-RR 2001, 253 = Buchholz 11 Art. 33 IV GG Nr. 4, S. 2). Denn die Bereitstellung und Ausgestaltung von Stellen und deren Bewirtschaftung dienen grundsätzlich allein dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Hierdurch nimmt der Dienstherr keine Verpflichtung gegenüber seinen Bediensteten wahr (BVerwG, Urteil vom 10.12.2020 - 2 A 2/20, juris Rn. 15).

2.

Bei Anwendung dieser Maßstäbe stellt die streitgegenständliche Entscheidung der Beklagten, keine Verbeamtungen aus dem bereits bestehenden Angestelltenverhältnis (Verbeamtungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 2b) LBG BW) heraus mehr vorzunehmen, keine Festlegung einer Richtlinie zur Durchführung des Stellenplans gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO dar. Vielmehr gehört sie zum Bereich des vorstehend beschriebenen Organisationsermessens der Beklagten als Dienstgeber/-herrn.

Vorliegend fehlt an einer Festlegung in Bezug auf die *Durchführung* des Stellenplans, denn die Entscheidung, keine Verbeamtungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 2b) LBG BW vorzunehmen, betrifft nicht die Durchführung des Stellenplans, sondern das vorgelagerte Organisationsermessen des Dienstherrn, hier der Beklagten, welches nicht der Beteiligung der MAV unterliegt. Es ist allein Sache des Dienstherrn festzulegen, ob er mit einem Bewerber² einschließlich der bereits beim ihm tätigen Mitarbeiter die besondere Bindung eines Beamtenverhältnisses eingehen will und unter welchen weiteren von seiner Organisationshoheit getragenen Voraussetzungen dies erfolgen soll (BVerwG, Urteil vom 10.12.2020 - 2 A 2/20, juris Rn. 19 = NVwZ-RR 2021, 455, 456 Rn. 19; VG Freiburg, Urteil vom 20.04.2021 - 13 K 369/21, BeckRS 2021, 31112 Rn. 31). Sie betrifft sein beteiligungsfreies Organisationsermessen.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

3.

Mangels eines Verstoßes der Beklagten gegen § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO hat die Klägerin gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf alsbaldige Einleitung (Nachholung) des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens nach dieser Vorschrift (vgl. Klageantrag Ziff. 2) und keinen Anspruch auf Untersagung der Anwendung der streitgegenständlichen Festlegung bis zum Abschluss des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens (vgl. Klageantrag Ziff. 3). Daher bedarf die Frage, ob die Klägerin im Fall der Verletzung ihrer Rechte aus § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO einen Anspruch auf Unterlassung („Untersagung“) der Anwendung der streitgegenständlichen Festlegung bis zur Nachholung des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens hätte, hier keiner Entscheidung.

Die Klage ist somit insgesamt als unbegründet abzuweisen.

III.

Die Entscheidung über die Kosten- und Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO.

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Es geht lediglich um die Frage der Anwendung von § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO auf den konkreten Einzelfall, wobei das Gericht der höchstrichterlichen Rechtsprechung folgt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden. Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen dieses Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. 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 Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim 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 Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, 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 Tatsache angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. Schendzielorz

Stellvertretender Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Sonntag

Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht

Staiber

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht