



# Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

**Aktenzeichen: 9/2006**

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 15.12.2006

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

## Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung der [REDACTED] der Erzdiözese  
Freiburg, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn [REDACTED]

-Klägerin-

Prozessbevollmächtigter: [REDACTED] von der [REDACTED]

gegen

-Beklagter-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Schindwein in der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2006

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass es sich bei der gemäß Mitteilung der Beklagten vom 18.09.2006 zum 01.01.2007 beabsichtigten Einführung von Zielvereinbarungsge-

**sprächen mit pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um eine zustimmungsbedürftige Angelegenheit nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO handelt.**

**2. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zustimmungsbedürftigkeit der Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen mit pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Klägerin (nachfolgend MAV), eine Sondervertretung für insgesamt knapp unter 300 [REDACTED], besteht aus 9 Mitgliedern.

Das beklagte [REDACTED] (nachfolgend Dienstgeber) beschäftigt im Bereich Pastoral insgesamt ca. 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im [REDACTED] selbst sind ca. 200 Beschäftigte tätig.

Mit Schreiben vom 18.09.2006 (Aktenblatt 8 nebst Anlagen, auf deren Inhalt Bezug genommen wird) hat die Beklagte der MAV „im Rahmen ihres Rechtes auf Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Ziff.1 MAVO“ die Vorlage zur Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen mit pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übermittelt. Der Vorlage sind zwei Anhänge:

Anhang 1, „Gesprächsleitfaden“ (Abl. 10) und

Anhang 2, „Regelungen für Zielvereinbarungsgespräche in der Erzdiözese Freiburg“ (ABI 17).

beigefügt.

Ausweislich der Vorlage vom 18.09.2006 beabsichtigt die Beklagte, die Maßnahme ab dem 01.01.2007 im Bereich der ganzen Erzdiözese einzuführen. Nach Angaben der Beklagten entspricht die Vorlage weitgehend dem in einer Projektgruppe unter aktiver Beteiligung von MAV-Gremien entwickelten Text. Ergänzend und präzisierend habe man Erfahrungen des Pilotprojektes im Landkreis Schwarzwald-Baar eingearbeitet, was an einigen Stellen zu geringfügigen Abweichungen zum Entwurf der Projektgruppe geführt habe.

Mit Schreiben vom 27.09.2006 brachte die MAV Bedenken vor (ABI. 6). Die MAV weist darauf hin, dass die Vorarbeiten in der erwähnten Projektgruppe aus ihrer Sicht unter der Zielsetzung des Abschlusses einer Dienstvereinbarung gestanden hätten. Die nunmehr gewählte Beteiligungsform entspreche dieser Erwartung nicht. Sie sei auch in der rechtlichen Bewertung fehlerhaft, da die Vorlage einen zustimmungsbedürftigen Personalfragebogen nach § 36 Abs. 1 Ziff. 5 MAVO enthalte. Inhaltlich wendet sich die MAV insbesondere gegen die in Ziff. 7 der Anlage 2 eröffnete Möglichkeit der Weitergabe von Informationen innerhalb der Rechts- und Dienstaufsicht. Aus Sicht der MAV ergibt sich damit für den Dienstgeber die Option, weitergehende arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten, was aber nach Ziff. 8 der Anlage 2 gerade nicht die erklärte Absicht eines Zielvereinbarungsgespräches sein könne.

Im Antwortschreiben vom 10.10.2006 (ABI. 5) blieb die Beklagte bei ihrer Rechtsauffassung zum Mitbestimmungstatbestand. Inhaltlich wurde (auch nach Beratung im Rahmen der Dekanekonferenz) weitergehende Beratung und Überarbeitung zugesagt.

Die Mitarbeitervertretung sieht rechtlichen Klärungsbedarf zum einschlägigen Mitbestimmungstatbestand. Sie meint, konstruktive Gespräche über die beabsichtigte Maßnahme könnten mit

Erfolgsaussicht nur dann geführt werden, wenn die rechtlichen Grundlagen der Konsultationen geklärt seien. Deshalb wurde mit Schriftsatz vom 26.10.2006, am 27.10.2006 eingegangen, Klage beim hiesigen kirchlichen Arbeitsgericht erhoben.

Die MAV ist der Auffassung, beim Gesprächsleitfaden handele es sich um einen Personalfragebogen im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO. Er enthalte eine formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Eignung, Kenntnis und Fähigkeiten (Qualifikation) von Mitarbeitern nach einem vom Dienstgeber bestimmten und festgelegten Schema. Die gesamte Maßnahme sei demzufolge eine zustimmungsbedürftige Angelegenheit, die ohne Zustimmung der MAV nicht eingeführt werden könne.

Die Klägerin beantragte zuletzt nach gerichtlichem Hinweis:

**Es wird festgestellt, dass es sich bei der gemäß Mitteilung der Beklagten vom 18.09.2006 zum 01.01.2007 beabsichtigten Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen mit [REDACTED] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um eine zustimmungsbedürftige Angelegenheit nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO handelt.**

Die Beklagte beantragte,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte rügt zunächst die Zulässigkeit der Klage beim kirchlichen Arbeitsgericht. Es fehle am Rechtsschutzinteresse, da es sich um eine Angelegenheit handele, in der gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 5 MAVO die Einigungsstelle angerufen werden könne. Diese sei vorrangig anzurufen. Zwar sei zuzugeben, dass die Klägerin beim kirchlichen Arbeitsgericht die Rechtsfrage des „ob“ der Zustimmungsnotwendigkeit geklärt haben wolle. An diese Grundsatzfrage schließe sich jedoch zwingend die Frage des „wie“ der inhaltlichen Ausgestaltung an. Über diese könne nicht das kirchliche Arbeitsgericht, sondern nur die Einigungsstelle entscheiden. Da die Einigungsstelle außer der inhaltlichen Ausgestaltung auch die Frage ihrer Beteiligungspflicht und Zuständigkeit zu prüfen habe, sei diese vorrangig zu bemühen.

Die Klage sei auch inhaltlich unbegründet. Die MAV vertrete zu Unrecht die Auffassung, bei der Maßnahme sei der Tatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO „Zustimmung zum Inhalt von Personalfragebögen“ erfüllt. Typischerweise würden Personalfragebögen vom Dienstgeber gesammelt, ausgewertet und aufbewahrt. Der streitgegenständliche Gesprächsleitfaden werde nicht dem Dienstgeber zusammen mit der Auswertung der darin enthaltenen Informationen zugeleitet. Vielmehr werde er sowohl Dienstnehmern als auch Vorgesetzten vor Ort lediglich zur eigenen Vorbereitung des Zielvereinbarungsgesprächs ausgehändigt und verbleibe bei diesem. Der Gesprächsleitfaden zeige lediglich mit vier Hauptthemen die Struktur eines Zielvereinbarungsgesprächs auf. Was im Gespräch im Mittelpunkt stehe, hätten die Beteiligten in Abhängigkeit vom konkreten Arbeitsplatz selbst zu bestimmen. Ein Personalfragebogen habe völlig andere Zweckrichtungen. Ein Personalfragebogen sei vollständig zu beantworten und lasse keine Wahlfreiheit hinsichtlich der Beantwortung der gestellten Fragen. Ein Personalfragebogen sei vom Ausfüllenden zu unterschreiben und dazu ausgelegt, an den Dienstgeber weitergegeben zu werden. Ein Personalfragebogen beinhalte schließlich Fragen zu verifizierbaren Tatsachen über die Person. All dies gelte für den in Frage stehenden Leitfaden nicht. Dieser zielt auf die Arbeit als solche und wolle Einschätzungen, Bewertungen von Situationen der Zusammenarbeit als Thema des zu führenden Zielvereinbarungsgesprächs vorgeben. Darin zeige sich, dass es sich beim Ge-

sprächsleitfaden nicht um einen Personalfragebogen handele. Deshalb sei die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Das Gericht hat ohne Beweisaufnahme entschieden.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige (nachfolgend 1) Klage hat in der Sache Erfolg. Die gemäß Mitteilung der Beklagten vom 18.09.2006 zum 01.01.2007 beabsichtigte Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen mit pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in der vorgelegten Form zustimmungsbedürftig, weil es sich zumindest in Teilen um eine Maßnahme handelt, die der Informationserhebung durch den Dienstgeber dient (nachfolgend 2).

1. Die Klage ist nach § 2 Abs. 2 KGO zulässig und scheidet insbesondere nicht am fehlenden Rechtsschutzbedürfnis wegen vorrangiger Zuständigkeit der Einigungsstelle.

Es trifft zu, dass nach § 45 Abs. 1 Nr. 5 MAVO bei Streitigkeiten über den Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO die Einigungsstelle zuständig ist. Im Einigungsstellenverfahren steht am Ende die Einigung der Beteiligten oder der Spruch der Einigungsstelle. Der Spruch entfaltet in den Fällen des § 45 Abs. 1 und 3 Nr. 2 MAVO die Wirkung einer Dienstvereinbarung, wenn Maßnahmen geregelt werden, die dem Direktions- und Organisationsrecht des Dienstgebers unterliegen und das Einigungsstellenverfahren erzwingbar ist (Regelungsangelegenheiten).

Treten im Zusammenhang mit Regelungsstreitigkeiten Rechtsfragen auf, kann das kirchliche Arbeitsgericht gem. § 2 Abs. 2 KAGO neben der Einigungsstelle zuständig sein. Geht es beispielsweise allein um die Rechtsfrage, ob in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht überhaupt besteht, muss das kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden. Es geht dann nicht primär um die Ersetzung einer Einigung in einem Regelungsstreit, sondern um die Klärung einer Rechtsfrage (s. nur Bleistein/Thiel Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl. 2006, § 45 Rn 21). Zwar hat auch die Einigungsstelle im Rahmen ihrer Zuständigkeit verbindlich festzulegen, ob und gegebenenfalls nach welcher Norm überhaupt ein Regelungssachverhalt der erzwingbaren Mitbestimmung vorliegt. Entstände allerdings in der Einigungsstelle bereits vor der Debatte inhaltlicher Fragen Streit über diesen Punkt, hätte die Einigungsstelle das weitere Vorgehen pflichtgemäß zu prüfen: Wäre sie mehrheitlich der Auffassung, es liege offensichtlich ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand vor, könnte sie mit der Mehrheit ihrer Stimmen eine inhaltliche Regelung treffen. Die Gefahr gerichtlicher Aufhebung der in der Sache gefundenen Lösung wegen Unzuständigkeit der Einigungsstelle besteht in diesen Fällen nicht. Sieht die Einigungsstelle allerdings bereits beim Mitbestimmungstatbestand Unwägbarkeiten und Klärungsbedarf, so könnte sie vor aufwändiger inhaltlicher Erörterung das Einigungsstellenverfahren aussetzen und die Parteien darauf verweisen, im Rechtsweg (Vorab-)Klärung herbeizuführen (allg. M., s. nur Weber/Ehrich, Einigungsstelle, 1999, E Rn. 97).

Die Dogmatik der Zulässigkeit und des Rechtsschutzbedürfnisses einer Feststellungsklage zum Mitbestimmungstatbestand ist beim kirchlichen Arbeitsgericht komplementär zum Verfahrensrecht der Einigungsstelle zu entwickeln: Das kirchliche Arbeitsgericht kann uU im Streit über eine allgemeine Feststellungsklage parallel zur Einigungsstelle das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts zu klären haben. Allerdings muss in diesem Fall nach §§ 27 KAGO, 46 Abs. 2 ArbGG, 256 ZPO ein besonderes Feststellungsinteresse dargetan und geprüft werden. Anderenfalls ist die Feststellungsklage auf Bestehen eines Mitbestimmungsrechts unzulässig und die Frage dem Einigungsstellenverfahren zugeordnet. Das gerichtliche Feststellungsinteresse besteht nach arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung nur dann, wenn ein Feststellungsverfahren grundsätzlich geeignet ist, zu einer umfassenden Bereinigung des Streits zu führen oder künftige gleichartige Streitigkeiten zu vermeiden (siehe ErfKo/Eisemann, ArbGG § 81 Rn. 2; BAG, Urt. vom 29.02.2000 - 1 ABR 5/99; LAG Hamm, Beschluss vom 12.07.2002 - 10 Ta BV 150/01).

Vorliegend ist das für die Zulässigkeit der Feststellungsklage erforderliche besondere Feststellungsinteresse zu bejahen.

Zwischen den Parteien bestehen möglicherweise immer noch erhebliche Differenzen über die inhaltliche Ausgestaltung der Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen. Diese inhaltlichen Differenzen wären vor der Einigungsstelle zu klären. Als wesentlicher und entscheidender Streitpunkt hat sich jedoch in der mündlichen Verhandlung die Frage herauskristallisiert, ob es sich bei der gemäß Mitteilung der Beklagten vom 18.09.2006 zum 01.01.2007 beabsichtigten Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen mit pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um eine zustimmungsbedürftige Angelegenheit nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO handelt. Die damit aufgeworfene Rechtsfrage wird im Bereich des allgemeinen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts durchaus kontrovers diskutiert. Im Mitarbeitervertretungsrecht liegen – soweit ersichtlich – noch keine Entscheidungen vor. Vor diesem Hintergrund müsste die wegen der inhaltlichen Ausgestaltung angerufene Einigungsstelle das Einigungsstellenverfahren bis zur Klärung der Rechtsfrage vor dem kirchlichen Arbeitsgericht aussetzen. Andernfalls riskiert sie die erfolgreiche Anfechtung des gegebenenfalls zu treffenden Einigungsstellenspruchs vor dem kirchlichen Arbeitsgericht, was der Beschleunigung der Angelegenheit auch nicht dienen dürfte. Vor diesem Hintergrund kann der klagenden Mitarbeitervertretung ein Rechtsschutzbedürfnis zur Klärung der aufgeworfenen Rechtsfrage nicht abgesprochen werden. Das kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig.

2. Der vorlegte Gesprächsleitfaden (Anlage 1 zum Schreiben vom 18.07.2006) enthält isoliert betrachtet keinen Personalfragebogen und löst das Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO nicht aus (nachfolgend a). Allerdings ist die Maßnahme als Ganzes gleichwohl mitbestimmungspflichtig, da sie in Folge der Verfahrensregelungen gem. Anlage 2 zum Schreiben vom 18.09.2006, dort insbesondere nach Nr. 7 dieser Verfahrensregelung, als formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Eignung, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person dienen kann (nachfolgend b).
  - a) Der Personalfragebogen ist die formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Eignung, Kenntnisse und Fähigkeiten (Qualifikation) einer Person (BAG-Urt. vom 21.09.1993 = AP Nr. 4 zu § 94 BetrVG) nach einem vom Dienstgeber bestimmten und festgelegten Schema, um über sie als Mitarbeiter informiert zu werden (Bundesverwaltungsgericht Urt. vom 26.03.1985 – 6 P 31/82, ZBR 1985 S. 174). In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Literatur (Bleistein/Thiel, aaO, §

36 Rn. 61 ff.; Frey/Coutelle/Beyer § 36 Rn. 32) wird ausgehend von dieser Definition vertreten, dem Mitbestimmungsrecht der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO unterliege auch der solchermaßen standardisierte Fragenkatalog zur Verwendung bei Mitarbeiterjahresgesprächen bzw. Personalentwicklungsgesprächen, in denen der Beschäftigte Angaben über sich und seine Arbeitsleistungen und etwa erforderliche Fortbildungen machen solle oder etwa anzugeben habe, ob er sich unter- oder überfordert fühle.

Dabei bezieht man sich durchgängig auf den betriebsverfassungsrechtlichen oder personalvertretungsrechtlichen Meinungsstand. Daran ist richtig, dass im allgemeinen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht anerkannt ist, dass die dem Abschluss von Zielvereinbarungen vorangehenden formalisierten Gespräche zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind. Allerdings ist die Mitbestimmungspflicht nur für den Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG anerkannt. Damit sind Fragen der „Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ angesprochen, weil die Pflicht, ein derartiges Gespräch zu führen nicht die Arbeitsleistung selbst betreffe, sondern zum mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten des Arbeitnehmers gehöre (Däubler, Zielvereinbarungen als Mitbestimmungsproblem, NZA 2005, 793, 794). Entsprechendes ist mit ausführlicher Begründung zu § 79 des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg festgestellt worden (VGH Mannheim, Beschluss vom 09.05.2000, PL 15 S 2514/99 = AP Nr. 10 zu § 79 Personalvertretungsgesetz).

Indessen enthält die MAVO in § 36 keine den § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder §§ 79 Abs. 1 Nr. 12 LPVG entsprechende Vorschrift. Das bedeutet, dass Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Beschäftigten anders als im allgemeinen Arbeitsrecht nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegen und die allgemeine Rechtsprechung zur Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts nicht nutzbar gemacht werden kann.

Die im allgemeinen Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsrecht der MAVO entsprechende Norm zur Mitbestimmung bei Personalfragebögen ist § 94 Abs. 1 BetrVG. Unter § 94 Abs. 1 BetrVG fällt jedes standardisierte Mittel zur Erhebung von Mitarbeiterdaten durch den Arbeitgeber (ErfK/Kania, § 94 BetrVG Rn. 2, Fitting/Auffarth § 94 BetrVG Rn. 8 ff. mit jeweils weiteren Nachweisen). Die Voraussetzungen für einen „Personalfragebogen“ im Sinne des § 94 Abs. 1 BetrVG sind nach allgemeiner Auffassung bei Zielvereinbarungsgesprächen jedenfalls zumindest dann erfüllt, wenn der Vorgesetzte die Resultate des Gesprächs oder der Befragung an andere Stellen im Betrieb weitergeben kann. Teilweise wird darüber hinausgehend behauptet, auf die Frage, ob der Vorgesetzte die Resultate der Befragung an andere Stellen im Betrieb weitergeben könne, komme es überhaupt nicht an (etwa Däubler, aaO, Seite 795 mN). Däubler begründet seine Auffassung mit dem Argument, dass jeder zur Führung des Zielvereinbarungsgesprächs berufene Vorgesetzte als Arbeitgeber anzusehen und dem Arbeitgeber zuzurechnen sei. Dem ist insbesondere die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung zu § 79 Abs. 1 Nr. 12 LPVG in dieser pauschalen Zuordnung zu Recht nicht gefolgt. Der Begriff des Personalfragebogens werde an dieser Stelle überspannt. Wie der VGH (aaO) in den Gründen ausführlich entwickelt, zählt die Durchführung von Mitarbeitergesprächen mit Zielvereinbarung auf der Grundlage von Gesprächsleitfäden zu den Tatbeständen der Ordnung in der Dienststelle. Ausschließlich dann, wenn die Resultate des Mitarbeitergesprächs an Dienstaufsicht führende Stellen

weitergegeben werden können, kann ein Personalfragebogen und damit das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG vorliegen.

Da die MAVO lediglich die Einführung von Personalfragebögen als zustimmungsbedürftige Angelegenheit behandelt, nicht jedoch ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht bei Fragen der allgemeinen Ordnung des Betriebes vorsieht, liegt genau hier das entscheidende Abgrenzungsmerkmal. Der Erlass von Gesprächsleitfäden und Gesprächsregeln zur Einführung von jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen kann im Mitarbeitervertretungsrecht nur dann eine nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO zustimmungsbedürftige Angelegenheit sein, wenn in der konkreten Ausgestaltung des Gesprächsleitfadens oder der Gesprächsregeln auch ein standardisiertes Mittel zur Erhebung von Arbeitnehmerdaten gesehen werden kann. Damit kommt der in Aussicht genommenen Datenverwendung zur Beurteilung des Jahresgesprächs im Mitarbeitervertretungsrecht entscheidende Bedeutung zu.

Vorliegend ist nach den o.a. Grundsätzen der Gesprächsleitfäden gem. Anhang 1 zum Schreiben vom 18.09.2006 für sich genommen keine zustimmungsbedürftige Angelegenheit. Der Gesprächsleitfaden wird sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Vorgesetzten vor Ort lediglich zu je einer eigenen Vorbereitung des Zielvereinbarungsgesprächs ausgehändigt. Er zeigt mit den vier Hauptthemen lediglich die Struktur des durchzuführenden Zielvereinbarungsgesprächs auf und hilft bei der strukturiert sachbezogenen gegenseitigen Kommunikation. Insofern handelt es sich um unverbindliche Merkposten und Anregungen, wie die Beteiligten ihrem Jahresgespräch eine Zeit und Themenstruktur geben können.

- b) Gleichwohl ist das Gericht insbesondere mit Blick auf die Verfahrensregeln der Anlage 2 „Regelungen für Zielvereinbarungsgespräche in der Erzdiözese Freiburg“ von einer insgesamt zustimmungsbedürftigen Angelegenheit im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO ausgegangen.

Wie soeben unter Nr. 1 ausgeführt, kommt im Unterschied zum allgemeinen Arbeitsrecht im Mitarbeitervertretungsrecht der Datenverwendung entscheidende Bedeutung zu. Nur dann, wenn es sich um ein standardisiertes Mittel zur Erhebung von Arbeitnehmerdaten handelt, kann ein Personalfragebogen im Sinne der MAVO vorliegen. Es ist im Einzelfall anhand der konkreten Maßnahme zu überprüfen, wie die erhobenen Gesprächsdaten verwendet werden sollen.

Vorliegend ist nach Nr. 5 des Anhangs 2 zum Schreiben vom 18.09.2006 unmittelbar im Anschluss an das Gespräch ein Protokoll zu erstellen und zu unterzeichnen. Nach Nr. 7 des o.a. Anhangs wird das Gespräch mit einer verbindlichen Festlegung, welche Informationen notwendigerweise an andere weitergegeben werden müssen und wer diese Information weitergibt. Dabei sieht Abs. 2 der entsprechenden Ziffer vor, dass der/die nächst höhere Dienstvorgesetzte darüber informiert wird, dass das Zielvereinbarungsgespräch stattgefunden hat. Im Einzelfall kann das Protokoll im Rahmen der Rechts- und Dienstaufsicht angefordert und eingesehen werden, wovon der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin umgehend informiert wird. Es ist diese Klausel im Anhang 2 zum Schreiben vom 18.09.2006, die den Charakter der in Aussicht genommenen Maßnahme entscheidend verändert. Handelt es sich bei der Durchführung von Mitarbeitergesprächen und den dazu ergangenen Regeln generell lediglich um Angelegenheiten der Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Ziff. 1 MAVO, liegt bei entsprechend

standardisierter Erhebung und Verfügungsmöglichkeit der Dienstaufsicht über die gewonnenen Ergebnisse/Daten und das Gesprächsprotokoll ein Personalfragebogen im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO vor. Es geht letzteren Falls gerade nicht mehr allein um die Veränderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten in der Kommunikation und Kooperation und generell um eine verbesserte Zusammenarbeit mit den örtlichen Dienstvorgesetzten. Nr. 7 des Anhangs 2 ermöglicht die Datenverwendung im Rahmen der Dienstaufsicht und die Verarbeitung der gewonnenen Ergebnisse durch die personalverwaltende Stelle. Hier überschreiten die mit Schreiben vom 18.09.2006 mitgeteilten Maßnahmen die Schwelle standardisierter Arbeitnehmerdatenerhebung und werden damit zum Informationsbeschaffungssystem bzw. „Personalfragebogen“ im mitarbeitervertretungsrechtlichen Sinn.

3. Die Revision war gemäß § 47 KAGO zuzulassen, da es sich um eine grundlegende und noch nicht entschiedene Rechtsfrage des kirchliche Mitarbeitervertretungsrechts handelt.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Sie 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, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-505 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 – 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.

gez. Dr. Kramer  
Vorsitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Schmid  
Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Schindwein  
Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht



O:\APP\KAG\KAG\Verfahren\_  
Arbeitsgericht\_2006\AGVerfahren\_9\_2006\0906\_MAVPstoralref\_ErbistumFR\_Urteil\_ANONYM  
\_151206.doc