Schieds- und Schlichtungsstelle DWBO e.V.

II-12/17

Diakonie
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz

Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V.

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Mitarbeitervertretung A

- Antragstellerin -

Verfahrensbevollmächtigte B

gegen

die Dienststellenleitung C

Verfahrensbevollmächtigte D

hat die Kammer II der Schiedsstelle durch den Vorsitzenden Prof. Dr. Ernst und die Beisitzer Herrn Broddack und Frau Wagner auf die mündliche Verhandlung vom 23. Oktober 2017 b e s c h l o s s e n :

Die Dienststellenleitung wird verpflichtet, der Antragstellerin für den Zeitraum von November 2016 bis März 2017 eine Liste zur Verfügung zu stellen, aus der die monatlichen Bruttolohnzahlungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Mitglieder der Dienststellenleitung, aufgeschlüsselt nach sämtlichen Entgeltbestandteilen, die nach der Vergütungsordnung der Dienststelle und außerhalb der Vergütungsordnung der Dienststelle gezahlt werden, ersichtlich sind.

G r ü n d e:

I.

Die Antragstellerin als Mitarbeitervertretung begehrt von der Leitung ihrer Dienststelle, einer in der Rechtsform der gGmbH organisierten Tochtergesellschaft des Vereins E, die das Krankenhaus F betreibt, die Vorlage einer Liste der monatlichen Bruttolohnzahlungen für den Zeitraum von November 2016 bis März 2017.

Mit Schreiben vom 23.März 2017 an den Geschäftsführer der Dienststelle bat der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung um Übermittlung der monatlichen Bruttoentgeltlisten für den genannten Zeitraum.

Das Angebot des Geschäftsführers, in die Listen Einsicht zu gewähren statt sie herauszugeben, lehnte die Mitarbeitervertretung ab. Über den die bloße Einsichtnahme ablehnenden Beschluss der Mitarbeitervertretung informierte deren Vorsitzender den Geschäftsführer mit E-Mail-Schreiben vom 26. April 2017 und bat um Vorlage der Listen bis zum 2. Mai 2017. Eine von ihr erbetene Aussprache erklärte die Mitarbeitervertretung am 24. Mai 2017 für beendet. Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Einleitung eines Schiedsverfahrens ist am 21. Juni 2017 bei der Schiedsstelle eingegangen.

Die Antragstellerin beantragt,

> die Dienststellenleitung zu verpflichten, ihr für den Zeitraum von November 2016 bis März 2017 eine Liste zur Verfügung zu stellen, aus der die monatlichen Bruttolohnzahlungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Mitglieder der Dienststellenleitung, aufgeschlüsselt nach sämtlichen Entgeltbestandteilen, die nach der Vergütungsordnung der Dienststelle und außerhalb der Vergütungsordnung der Dienststelle gezahlt werden, ersichtlich sind.

Die Dienststellenleitung beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie trägt im Wesentlichen vor:

Der Antrag sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, weil es nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung sei, historische Sachverhalte zu erforschen, die keine Auswirkungen auf die Gegenwart haben, und weil sie der Antragstellerin angeboten habe, zwei bis drei ihrer Mitglieder in eine von ihr zu erstellende Bruttolohnliste Einsicht zu gewähren; es fehle eine Anspruchsgrundlage für die Verpflichtung zur Übergabe von Bruttolohnlisten; sie im vorliegenden Fall auf der Grundlage der Entscheidung des KGH.EKD vom 5. Dezember 2016 zur Herausgabe von Bruttolohnlisten zu verpflichten, verstieße gegen Art. 32 Abs. 1 der GO.EKD und gegen Art. 69 Abs. 1, 2 Nr. 1, 70 Abs. 1 Nr. 7 und 80 Abs. 2 GO.EKBO, weil Kirchengerichte nicht zur Rechtsfortbildung befugt seien; der Antrag sei insoweit unbegründet, als Herausgabe der Bruttolohnlisten an das gesamte Gremium der Mitarbeiterversammlung statt an den Vorsitzenden und ein weiteres Mitglied begehrt wird; die Antragstellerin habe kein Recht auf Herstellung von bei der Dienststellenleitung nicht vorhandenen Unterlagen; der Gewährung eines Einblicks in die Listen stehe § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG.EKD entgegen, weil der Bruttolohn eines Mitarbeiters zur Personalakte zähle; es sei davon auszugehen, dass es ihr (arbeits-)vertraglich untersagt und damit rechtlich unmöglich sei, der Mitarbeitervertretung Einsicht in den Bruttolohn oder in andere Gehaltsbestandteile zu gewähren; der Antrag sei zu weit gefasst, weil jedenfalls die leitenden Angestellten im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes hätten ausgenommen werden müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten ihres Vortrags nimmt die Kammer auf den Inhalt der Schriftsätze vom 13. Oktober 2017 und vom 19. Oktober 2017 Bezug.

II.

Der zulässige, insbesondere gemäß § 7 Abs. 1 der Schiedsordnung i.V.m. § 61 Abs. 1 MVG.EKD sowie § 1 MVG-AG und Art. 1 RVO.EKBO fristgerecht innerhalb von zwei Monaten seit der Ablehnung des Herausgabeverlangens durch die Dienststellenleitung eingereichte Antrag ist begründet.

Die Mitarbeitervertretung hat aus § 34 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD sowie § 1 MVG-AG und Art. 1 RVO.EKBO einen Anspruch darauf, eine Liste der monatlichen Bruttolohnzahlungen für den Zeitraum von November 2016 bis März 2017 zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD, der sich die Kammer anschließt, besteht ein umfassender Anspruch auf Aushändigung der Bruttolohnlisten (KGH.EKD, Beschluss vom 5. Dezember 2016, 11-0124/28-2016). Die begehrten Bruttolohnlisten sind zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD. Ob eine Entgeltordnung eingehalten wird, kann die Mitarbeitervertretung nur anhand eines Abgleichs der geschuldeten mit den tatsächlich erfolgten Zahlungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter feststellen; dies setzt die Aushändigung der Listen voraus.

Es ist Aufgabe der Mitarbeitervertretung, in Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts gemäß § 40 Buchst, m) MVG.EKD auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten. Dieser Aufgabe kann sie nur nachkommen, wenn sie Bruttolohnlisten, die im Einzelnen ausweisen, an wen welche konkrete Zahlung auf welcher Rechtsgrundlage getätigt wird, auswerten kann. Der Anspruch besteht, ohne dass die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuholen wäre. Der halbjährliche Rhythmus der Aushändigung ist verhältnismäßig; in diesem zeitlichen Rahmen lassen sich etwaige Veränderungen abbilden und nachvollziehen.

Nach diesem Maßstab kann die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Fall die mit Schreiben ihres Vorsitzenden vom 23. März 2017 an den Geschäftsführer der

Dienststelle erbetene Zurverfügungstellung der monatlichen Bruttoentgeltlisten für die im Zeitpunkt der Geltendmachung zurückliegenden fünf Monate verlangen.

Die vorgetragenen Einwände der Dienststellenleitung greifen demgegenüber nicht durch.

Im Einzelnen:

- Der Antragstellerin fehlt es nicht an einem Rechtsschutzbedürfnis, weil sie die Vorlage von Listen für den Zeitraum von November 2016 bis März 2017 begehrt. Da die Mitarbeitervertretung mit der Vorlage der Listen nach der o.g. Rechtsprechung des KGH.EKD instand gesetzt werden soll, einen Abgleichs der geschuldeten mit den *tatsächlich erfolgten Zahlungen* an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzunehmen, richtet sich der Anspruch auf Vorlage von Bruttolohnlisten stets - „naturgemäß", wie die Antragstellerin repliziert - auf einen vergangenen Zeitraum.

Im Zeitpunkt der Geltendmachung am 23. März 2017 lag der Zeitraum, für den die Liste begehrt wurde, unmittelbar zurück. Dass die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Fall die Liste nicht – wie es der KGH.EKD für verhältnismäßig hält – für ein gesamtes halbes Jahr, sondern für nur fünf Monate verlangte, ist unschädlich.

An dem Anspruch der Mitarbeitervertretung ändert sich auch nichts dadurch, dass sie den Antrag (erst) am 21. Juni 2017 bei der Schiedsstelle anhängig gemacht und die mündliche Verhandlung - im Übrigen nach zweimaliger Verlegung des Termins jeweils auf Antrag der Dienststellenleitung - (erst) am 23. Oktober 2017 stattgefunden hat.

- Sämtlicher Vortrag der Dienststellenleitung zu einem fehlenden Feststellungsinteresse der Antragstellerin geht ins Leere, weil der Antrag hier auf Verpflichtung und nicht auf Feststellung gerichtet ist.

- Dass die o.g. Entscheidung des KGH.EKD - wie die Dienststellenleitung meint - so zu verstehen wäre, dass ein Anspruch auf Aushändigung von Bruttolohnlisten nur dann besteht, wenn im Einzelfall bereits in der Vergangenheit solche Listen (einvernehmlich) ausgehändigt wurden, hält die Kammer für abwegig.

Diese Einschränkung ergibt sich weder aus der Begründung der Entscheidung des KGH.EKD noch aus der Rezeption der Entscheidung in der Literatur (etwa Fey/Rehren, MVG.EKD Praxiskommentar, Vorwort zur 49. Ergänzungslieferung).

- Soweit die Dienststellenleitung grundsätzliche Bedenken gegen die Herleitung des Anspruchs aus § 34 MVG.EKD und ihre Vereinbarkeit etwa mit der GO.EKD vorbringt, nimmt die Kammer auf die Entscheidung des KGH.EKD Bezug.

- Dass die Dienstellenleitung nicht im Besitz von Bruttolohnlisten für den begehrten Zeitraum ist, hat die Antragstellerin zu Recht mit Nichtwissen bestritten und - unwidersprochen - auf die EDV-gestützte Lohnbuchhaltung der Dienststellenleitung hingewiesen.

Sie kann mit diesem Einwand auch deshalb nicht gehört werden, weil sie der Mitarbeitervertretung vorgerichtlich angeboten hat, ihr Einsicht in diese (nach ihrem Vortrag im hiesigen Verfahren: erst zu erstellenden) Listen zu gewähren, so dass es unerheblich ist, ob die Dienstellenleitung diese Listen (etwa in Papierform) tatsächlich schon vorliegen hat oder aber durch minimalen Aufwand ohne Weiteres erstellen und ausdrucken kann.

- Eine Einschränkung, dass die Listen nur an den/die Vorsitzende/n der Mitarbeitervertretung und evtl. ein bis zwei weitere Mitglieder herauszugeben wäre, ergibt sich aus der Entscheidung des KGH.EKD nicht („umfassender Anspruch auf Aushändigung der Bruttolohnlisten"), vielmehr das Gegenteil: Unter Ziffer 11.6. seiner Entscheidungsbegründung hat der KGH.EKD darauf hingewiesen, dass *alle Mitglieder* der Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht unterliegen.

- Der KGH.EKD hat die Frage, ob die Bruttolohnlisten Teil der Personalakte sind, ausdrücklich verneint.

-

- Dass weitere Personen als die Mitglieder der Dienststellenleitung von der Aufnahme ihrer Löhne in die auszuhändigende Liste auszunehmen wären, ergibt sich aus der

Entscheidung des KGH.EKD nicht und wird auch in der Literatur im Anschluss an die Entscheidung nicht vertreten (Fey/Rehren, a.a.O., § 34 Rdnr. 25: „ausgenommen sind lediglich die an die Mitglieder der Dienststellenleitung [§ 4] gezahlten Bezüge").

- Der Anspruch der Mitarbeitervertretung ist nach der Entscheidung des KGH.EKD unabhängig von der (etwa fehlenden) Zustimmung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Was die (arbeits-)vertragliche Untersagung der Herausgabe der Bruttolohnzahlungen angeht, erschöpft sich der eigene Vortrag der Dienststellenleitung in Spekulationen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. Die Beschwerde ist bei dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover, einzulegen. Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat und beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin unterzeichnet sein. Der Rechtsanwalt oder die Rechtsanwältin muss Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Statt von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin kann die Beschwerdeschrift auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes, der Mitglied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört, unterzeichnet sein.

Berlin, 23.10.2017

Dr. Ernst
Vorsitzender