

Anspruch auf Bruttolohnliste

KGH.EKD, Beschluss v. 05.12.2016, II-0124/28-2016

1. Die Mitarbeitervertretung hat Anspruch auf Aushändigung einer Liste mit allen in der Dienststelle gezahlten Bruttovergütungen.
2. Davon ausgenommen sind nur die an Mitglieder der Dienststellenleitung gezahlten Bezüge.
3. Die zweimalige Vorlage einer Bruttolohnliste im Kalenderjahr ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Aus den Gründen:

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, nach § 34 Abs. 3 Satz 1 sind der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. **Nach § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD** hat die Mitarbeitervertretung die **beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD soll die Mitarbeitervertretung **insbesondere** dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden.

Danach besteht ein Anspruch auf Vorlage der begehrten Bruttolohnlisten, sie sind zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Vereinbarungen im Sinne von § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD sind auch die jeweils zur Anwendung kommenden Vergütungsordnungen oder Tarifverträge. Ob eine Entgeltordnung "eingehalten" wird, kann nur anhand eines Abgleichs der geschuldeten mit den tatsächlich erfolgten Zahlungen an die Mitarbeiter/-innen festgestellt werden, dies setzt die Aushändigung der streitbefangenen Liste voraus.

Unabhängig davon hat die Mitarbeitervertretung nach **§ 40 Buchstabe m)** MVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Grundsätze für die Gewährung von Unterstützung oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Vorliegend zahlt die Dienststellenleitung Zulagen und Zuwendungen aus unterschiedlichen Anlässen über die in der Vergütungsordnung geregelten Tatbestände hinaus. Es ist Aufgabe der Mitarbeitervertretung, insoweit auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten und **ein etwaiges Mitbestimmungsrecht** aus § 40 Buchstabe m) MVG-EKD geltend zu machen. Dieser Aufgabe kann sie nur nachkommen, wenn sie die Bruttolohnlisten, die im Einzelnen ausweisen, an wen welche konkrete Zahlung auf welcher Rechtsgrundlage getätigt wird, auswerten kann.

Der Anspruch besteht, ohne dass nach § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter/-innen einzuholen wären; Bruttoentgelte sind regelmäßig nicht Bestandteil einer Personalakte. Eine Personalakte enthält personenbezogene Grunddaten. Der - sich ständig ändernde - Zahlbetrag, der sich aus einer Lohnabrechnung oder aus einer Bruttolohnliste ergibt, ist genau so wenig Bestandteil einer Personalakte wie eine Lohnabrechnung.

Datenschutzrechtliche Erwägungen stehen nicht entgegen.

Anwendung findet das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Die Mitarbeitervertretung ist Teil der Dienststelle und damit der verantwortlichen Stelle im Sinne von § 2 Abs. 8 DSG-EKD.

Die Nutzung der in der Bruttolohnliste enthaltenen personenbezogenen Daten ist nach § 3 DSG-EKD zulässig, weil eine andere Rechtsvorschrift - § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD - dies erlaubt. Selbst wenn in dem Vorgang der Aushändigung eine Daten-übermittlung an eine (andere) kirchliche Stelle gesehen würde, wäre dies nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 DSG-EKD gestattet, weil es nach vorstehenden Erwägungen zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich und nach § 5 Abs. 1 DSG-EKD zulässig ist. Im Übrigen unterliegen alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht des § 22 MVG-EKD.