

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 04.03.2019  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/1-2019  
**Rechtsgrundlagen:** § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG-K  
**Vorinstanzen:** Az.: 3 VG MVG 29/18 Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Oldenburg und Schaumburg-Lippe - Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V. h - Beschluss vom 19. November 2018

**Leitsatz:**

Aus § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG-K ergibt sich auch unter Berücksichtigung von § 34 Abs. 1 und Abs. 4 MVG-K nicht die Pflicht, der Mitarbeitervertretung Unterlagen in einer anderen Form zur Verfügung zu stellen als der Dienststellenleitung selbst vorliegen.

**Tenor:**

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke ev. Kirchen in Niedersachsen, Oldenburg und Schaumburg-Lippe - Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V. - vom 19. November 2018, Az. 3 VR MVG 29/18, wird zurückgewiesen.

**Gründe:**

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlangen kann, ihr Bruttoentgeltlisten in digitaler Form zu überlassen.

Von der Dienststelle werden in der Region Wohngruppe, Krippen und ambulante Hilfsdienste im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe betrieben. Sie beschäftigt etwa 141 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Dienststellenleitung lässt die Bruttoentgeltlisten vom Dienstleistungszentrum Personalabrechnung erstellen. Aus dem Personalabrechnungssystem werden die Daten in eine Excel-Datei übernommen und diese im PDF-Format ausgedruckt. Der Ausdruck wird der Dienststellenleitung in Papierform übermittelt und von dieser der Mitarbeitervertretung ausgehändigt.

Die Mitarbeitervertretung hat die Meinung vertreten, dass sie Anspruch auf die Bruttoentgeltliste in Dateiform habe.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

1) die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihr zweimal jährlich im 6- Monatsabstand eine in der EDV der Mitarbeitervertretung bearbeitbare Liste mit allen in der Dienststelle gezahlten Bruttovergütungen aufgeschlüsselt nach sämtlichen Vergütungsbestandteilen, die nach der Vergütungsordnung der Dienststelle und außerhalb der Vergütungsordnung gezahlt werden, mit Ausnahme derjenigen der Dienststellenleitung, auszuhändigen,

2) festzustellen, dass die Nichtherausgabe der genannten Daten (Bruttolohnliste) der Beschäftigten sie in ihren Rechten verletzt.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hält den Anspruch auf Bruttoentgeltlisten in Dateiform für unbegründet.

Die Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke ev. Kirchen in Niedersachsen, Oldenburg und Schaumburg-Lippe, Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V., hat mit Beschluss vom 19. November 2018 die Anträge zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss, der der Mitarbeitervertretung am 23. November 2018 zugestellt wurde, hat diese mit Schriftsatz vom 19. Dezember 2018, beim Kircheng Gerichtshof eingegangen am 2. Januar 2019, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 23. Januar 2019, beim Kircheng Gerichtshof eingegangen am 25. Januar 2019, begründet.

Die Mitarbeitervertretung hält den Beschluss des Kircheng Gerichts für unzutreffend. Die Dienststellenleitung sei verpflichtet, der Mitarbeitervertretung die Listen in einem Format zur Verfügung zu stellen, das nicht nur die Prüfung ermögliche, ob die Beschäftigten zutreffend bezahlt würden, sondern zugleich auch einen Vergleich zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen auf Besonderheiten, etwa ob in bestimmten Entgeltgruppen signifikant mehr oder weniger Frauen oder behinderte Menschen beschäftigt würden. Das alles sei erheblich einfacher, wenn die Liste digital zur Verfügung gestellt würde. Die von der Dienststellenleitung gewählte Form führe bei der Mitarbeitervertretung zu einem erhöhten Aufwand von Zeit und Kosten. Der Begriff der Erforderlichkeit im Sinne des § 35 Absatz 3 Satz 1 MVG-K sei im Lichte gegenseitiger Unterstützung aus § 34 Absatz 1 Satz 1, Absatz 4 MVG-K so auszulegen, dass möglichst wenig Arbeitszeit in Anspruch genommen werde und nur die unbedingt nötigen Kosten entstünden. Wenn die Dienststellenleitung die Wahl zwischen mehreren für sie gleich aufwändigen Möglichkeiten habe, dürfe sie nicht die Möglichkeit wählen, die der Mitarbeitervertretung die größten Schwierigkeiten bereite. Das Verhalten der Dienststellenleitung grenze an Schikane.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 19. November 2018 zum Aktenzeichen 3 VR MVG 29/18 abzuändern und

1) die Antragsgegnerin zu verpflichten, der Antragstellerin und Beschwerdeführerin im 6-Monats-Abstand eine in der EDV der Mitarbeitervertretung bearbeitbare Liste (Excel-Da-

tei) zur Verfügung zu stellen, aus der die monatlichen Bruttovergütungszahlungen für alle einzelnen 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;

2) festzustellen, dass die Nichtherausgabe der genannten Daten (Bruttolohnliste) der Beschäftigten die Antragstellerin in ihren Rechten verletzt.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des Kirchengerichts für richtig. Der Mitarbeitervertretung müsste die Bruttoentgeltliste nur in der Form zur Verfügung gestellt werden, wie sie der Dienststellenleitung vorliege.

II. Die Beschwerde ist zulässig und unbegründet.

1) Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist im Sinne der nach § 65 Absatz 7 MVG-K anwendbaren § 87 Absatz 2 Satz 1, § 64 Absatz 6, § 66 Absatz 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Der Kircheng Gerichtshof hat sie zur Entscheidung angenommen.

2) Die Beschwerde ist unbegründet, weil der Antrag zu 2 unzulässig und der Antrag zu 1 zulässig, aber unbegründet sind.

a) Der Antrag zu 1 ist zulässig, der Antrag zu 2 jedoch nicht.

Mit dem Antrag zu 1 verlangt die Mitarbeitervertretung in hinreichend bestimmter Form in einem regelmäßigen Abstand zu erbringende Leistungen von der Beklagten. Bedenken gegen die Zulässigkeit dieses Antrags sind nicht erkennbar.

Der Antrag zu 2 ist unzulässig. Es ist nicht ersichtlich, welches Feststellungsinteresse an diesem Antrag bestehen sollte. Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die Mitarbeitervertretung die Daten in Papierform erhält und weiterhin erhalten soll. Woraus sich das Interesse ergibt, gleichwohl festgestellt haben zu wollen, dass eine Nichteinhaltung dieser Regel eine Verletzung der Rechte der Mitarbeitervertretung ist, ist nicht erkennbar.

b) Der Antrag zu 1 ist unbegründet.

Aus § 35 Absatz 3 Satz 1 MVG-K ergibt sich auch unter Berücksichtigung von § 34 Absatz 1 und Absatz 4 MVG-K nicht die Pflicht, der Mitarbeitervertretung Unterlagen in einer anderen Form zu Verfügung zu stellen als sie der Dienststellenleitung selbst vorliegen. Auch wenn Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung nach § 34 Absatz 1 und Absatz 4 MVG-K partnerschaftlich zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen sollen, folgt daraus keine Pflicht, Unterlagen in einer anderen Form zu beschaffen, als sie der Dienststellenleitung vorliegen. Die Pflichten aus § 34 Absatz 1 und Absatz 4 MVG-K bestehen im Rahmen der gegebenen Situation. Aus ihnen folgt nicht die Pflicht, diese

Situation erst zu ändern, um dann der Mitarbeitervertretung Unterlagen in anderer Form zur Verfügung stellen zu können. Dieses würde zu einer Veränderung des Inhalts des Anspruchs aus § 35 Absatz 3 Satz 1 MVG-K führen, obwohl die Pflichten aus § 34 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 4 MVG-K ersichtlich nur eine Regelung des Umgangs zwischen den Beteiligten zum Gegenstand haben. Wenn die Dienststellenleitung sowohl Papierlisten als auch Dateien zu ihrer Verfügung hätte, läge es nahe, der Mitarbeitervertretung nach deren Wahl das eine oder das andere oder auch beides zur Verfügung stellen zu müssen. So ist es hier aber nicht. Anhaltspunkte dafür, dass die Dienststellenleitung die Excel-Dateien nur deshalb nicht beschafft, um der Mitarbeitervertretung die Bearbeitung der Listen zu erschweren, bestehen nicht.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 65 Absatz 7 MVG-K i.V.m. § 22 Absatz 1 KiGG.EKD).