

Az.: 9 A 734/21.PL
9 K 1642/19.PL



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Personalvertretungssache

der Personalrat
der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB)
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden
Pirnaische Straße 9, 01069 Dresden

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:

beteiligt

der Vorstand
der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB)
vertreten durch die Vorstandsvorsitzende
Pirnaische Straße 9, 01069 Dresden

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

prozessbevollmächtigt:

wegen

Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten u.a.
hier: Beschwerde

hat der 9. Senat des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Oberverwaltungsgericht Dr. Freiherr von Welck, den Richter am Oberverwaltungsgericht Kober und die ehrenamtlichen Richter Schulz und Kruschinski am 14. Oktober 2022

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 12. Oktober 2021 - 9 K 1642/19.PL - geändert. Soweit der Antrag abgelehnt wurde, wird der Antragsgegner verpflichtet, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder dessen Stellvertreter oder einem anderen vom Antragsteller beauftragten Mitglied des Antragstellers jederzeit Einblick in schriftliche Angaben zu den von ihm vertretenen Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB) wie folgt zu gewähren:

- Welcher Beschäftigte wird nach welcher Tarifgruppe in welchem Berufsjahr in welcher Funktion mit welchem konkreten Bruttobetrag monatlich vergütet,
- Welchem tariflich bezahlten Beschäftigten wird welche Zulage/welcher Zuschlag/welche Prämie usw. in welcher Form gegeben.

Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten darüber, ob und in welchem Umfang dem Antragsteller Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der Sächsischen Aufbaubank zusteht, deren Personalrat er ist. Er wendet sich mit der Beschwerde gegen die teilweise Abweisung seines Einsichtsbegehrens durch das Verwaltungsgericht. Dieses hat mit dem streitgegenständlichen Beschluss festgestellt, dass der Antragsgegner verpflichtet ist, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder dessen Stellvertretung oder einem anderen von ihr beauftragten Mitglied Einblick in die für die Willensbildung zur Durchführung der Aufgaben des Antragstellers erforderlichen Informationen wie folgt zu gewähren: Welcher/welche Beschäftigte wird nach welcher Tarifgruppe (einschließlich über- und außertariflich) in welcher Funktion vergütet. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.
- 2 Der Antragsteller wandte sich mit Schreiben vom 27. März 2019 an den Antragsgegner, um im Wege seines Initiativrechts auf sein Mitbestimmungsrecht zu Fragen der

Lohngestaltung nach § 81 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG hinzuweisen. Er bat um Übergabe folgender Bruttolohn- und Gehaltslisten:

- „Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller Bereichsleiter*innen
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller Abteilungsleiter*innen
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller Stabsleiter*innen
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller stellvertretenden Abteilungsleiter*innen,
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller stellvertretenden Stabsleiter*innen,
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller Gruppenleiter*innen,
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller Beschäftigten, deren Eingruppierung bzw. Entgelt nicht auf Grundlage Anlage 2 der Dienstvereinbarung „Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung in der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank – begründet wird,
- Bruttolohn- und Gehaltslisten inklusive aller Entgeltbestandteile aller Beschäftigten, die Zulagen außerhalb der Anwendung von § 6 der Dienstvereinbarung „Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung in der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank -bzw. § 7 Nr. 5 im TGV öffentliche und private Banken erhalten.“

3 Der Antragsgegner bekundete hierauf seine Bereitschaft, in Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 81 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG einzutreten. Ein Anspruch auf Einsicht oder Übergabe der angesprochenen Listen bestehe hingegen nicht.

4 Der Antragsteller beschloss daraufhin am 11. Juni 2019, seine Prozessbevollmächtigten mit der außergerichtlichen Geltendmachung seines Begehrens zu beauftragen. Nachdem der Antragsgegner auch das durch die Bevollmächtigten vorgetragene Begehren abgelehnt hatte, beschloss der Antragsteller am 6. August 2019, das verwaltungsgerichtliche Beschlussverfahren durchzuführen, und hat es am 28. August 2019 eingeleitet.

5 Er hat sich zur Begründung auf § 73 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsPersVG berufen. Sein Begehren knüpfe an Beteiligungsrechte an, die er ohne die begehrten Informationen

nicht ordnungsgemäß wahrnehmen könne. Sein Anspruch werde von der Verpflichtung zur vollständigen und rechtzeitigen Unterrichtung umfasst. Um zu prüfen, ob bei der Bemessung der Vergütung jede sachwidrige Diskriminierung unterbleibe, sei er darauf angewiesen, Listen einsehen zu können, in denen sämtliche Vergütungsbestandteile den jeweils betroffenen Bediensteten namentlich zugeordnet seien. Nur auf diese Weise könne er feststellen, ob der Antragsgegner diskriminierungsfrei tarifvertraglich vorgesehene Zahlungen leiste oder gegenüber wem er in welcher Höhe über- oder außertarifliche Leistungen und Entgelte in welcher Höhe erbringe. Zwar bestehe kein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die konkrete Höhe der Gehälter. Es bestehe aber für außertarifliche Vergütungen der Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht, soweit festgelegt werde, wie viele Entgeltgruppen für außertariflich Beschäftigte in der Dienststelle gelten sollten, welcher prozentuale Abstand zwischen der höchsten tariflichen Vergütung und der ersten außertariflichen Vergütung liegen oder welchen prozentualen Abstand es zwischen einzelnen außertariflichen Entgeltgruppen geben solle. Das für die Beschäftigten genutzte Programm von SAP ermögliche es jederzeit problemlos und mit sehr geringen Aufwand, Reports, Listen und sonstige Auswertungen zu erstellen und in andere Programme zu exportieren. Persönlichkeitsrechte stünden nicht entgegen, zumal Personalratsmitglieder gemäß § 10 SächsPersVG der Schweigepflicht unterlägen. Sodann hat er Ausführungen zu seiner ordnungsgemäßen Beschlussfassung und einer hinreichend bestimmten Antragstellung gemacht.

6 Der Antragsteller hat beantragt,

den Beteiligten zu verpflichten, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder dessen Stellvertretung oder einem anderen vom Antragsteller beauftragten Mitglied des Antragstellers jederzeit Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der von ihm vertretenen Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB) hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile in nicht anonymisierter Form zu gewähren,

hilfsweise,

den Beteiligten zu verpflichten, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder dessen Stellvertretung oder einem anderen vom Antragsteller beauftragten Mitglied des Antragstellers jederzeit Einblick in schriftliche Angaben zu den von ihm vertretenen Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB) wie folgt zu gewähren:

- Welcher/welche Beschäftigte wird nach welcher Tarifgruppe in welchem Berufsjahr in welcher Funktion mit welchem konkreten Betrag monatlich vergütet,

- welchem/welcher tariflich bezahlten Beschäftigten wird welche Zulage/welcher Zuschlag/welche Prämie usw. wofür in welcher Höhe gegeben,
- wer bezieht in welcher Höhe ein außertarifliches monatliches Entgelt und
- welcher/welche außertariflich Vergütete(r) wird welche Zulage/welcher Zuschlag/welche Prämie usw. wofür in welcher Höhe gezahlt?

7 Der Antragsgegner ist dem Antrag mit eingehender Begründung entgegengetreten.

8 Das Verwaltungsgericht hat den Anträgen teilweise stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt:

9 Der Hauptantrag sei unbegründet. Der Antragsteller habe keinen Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der von ihm vertretenen Beschäftigten der SAB. Nach § 73 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsPersVG habe der Dienststellenleiter die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die in Absatz 1 genannten Angelegenheiten auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Ihr seien hierfür die für die Willensbildung der Personalvertretung erforderlichen Unterlagen und Informationen zu übermitteln. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließe, seien dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nur dann zur Verfügung stellen, wenn der Arbeitgeber sie - zumindest in Form einer elektronischen Datei - tatsächlich besitze. Das sei hier nicht der Fall. Der Antragsgegner habe vorgetragen, dass er über die vom Antragsteller gewünschten Listen nicht verfüge. Die Kammer habe keinen Anlass, diese Ausführungen in Zweifel zu ziehen. Nach der genannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe der Betriebsrat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber diese Listen erst erstelle, um ihm eine Einsicht in diese zu ermöglichen. Ein solcher Herstellungsanspruch lasse sich dem Gesetz nicht entnehmen. Seine Überwachungsaufgabe mache den Personalrat nicht zu einem dem Arbeitgeber übergeordneten Kontrollorgan. Sein Überwachungsrecht sei vielmehr im Licht der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu sehen. Um diese zu ermöglichen, sei eine Information des Antragstellers unerlässlich. Sie gebe ihm aber keinen Anspruch auf Herstellung bisher nicht vorhandenen Informationsmaterials. In diesem Fall gehe es nicht mehr um den gebotenen Informationsgleichstand zur Durchführung der partnerschaftlichen Kontrolle. Dafür bedürfe es einer konkreten Anspruchsnorm, die hier nicht existiere.

- 10 Der zulässige Hilfsantrag sei insoweit begründet, als dem Antragsteller ein Informationsanspruch aus § 73 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsPersVG darauf zustehe, Einblick in die für die Willensbildung zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen dahingehend zu erhalten, welcher/welche Beschäftigte nach welcher Tarifgruppe (einschließlich über- und außertariflich) in welcher Form vergütet werde. Die dem zu Grunde liegende Klageerweiterung im Schriftsatz vom 7. Oktober 2021 sei zulässig. Er sei jedoch nur teilweise begründet.
- 11 Der Antrag sei begründet, soweit es sich um Unterlagen und Informationen i. S. v. § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG handele, die für den Antragsteller und seine Willensbildung erforderlich seien. Er weise zutreffend darauf hin, dass es zu seinen allgemeinen Aufgaben gehöre, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt würden (§ 73 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG). Für diese und weitere Aufgaben seien die Informationen über die Einordnung der Beschäftigten in die jeweiligen Tarifgruppen - einschließlich übertariflich und außertariflich - erforderlich. Denn wie der Kammer aus dem Parallelverfahren der Beteiligten - 9 K 1354/19.PL - bekannt sei, habe die Eingruppierung von Beschäftigten nicht stets den Vorgaben des hierfür maßgebenden Entgeltschemas entsprochen. Um darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelungen eingehalten würden, sei es unerlässlich, dass der Beteiligte dem Antragsteller Einblick in die Informationen über die tatsächliche Eingruppierung der Beschäftigten gewährt.
- 12 Entgegen der Ansicht des Antragsgegners sei der Antrag hinsichtlich der vom Antragsteller vertretenen Beschäftigten auch hinreichend bestimmt. Er beziehe sich auf alle Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank i. S. v. § 4 SächsPersVG, für die der Antragsteller zuständig sei. Er könne sein Informationsrecht ausüben, ohne dass es insoweit eines Anlasses bedürfe. Hierzu folge die Kammer der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Hiernach müsse der Betriebsrat ein besonderes Überwachungsinteresse nicht darlegen, weil der nötige Aufgabenbezug regelmäßig schon deshalb gegeben sei, weil der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen habe, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt würden. Nach diesen Grundsätzen könne auch vom Antragsteller nicht verlangt werden, dass er einen besonderen Anlass für die Ausübung des hier streitgegenständlichen Einsichtsrechts darlege. Ein solcher folge bereits aus den insbesondere in § 73 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG geregelten Überwachungspflichten. Zudem dürfte hier tatsächlich ein Anlass vorgelegen haben,

was sich aus den im Verfahren 9 K 1354/19.PL offenkundig gewordenen Unregelmäßigkeiten bei der Ein- und Höhergruppierung von Beschäftigten insbesondere der über- und außertariflichen Vergütung ergebe.

- 13 Dem Einsichtsrecht stünden auch datenschutzrechtliche Belange nicht entgegen. Die einschlägigen personalvertretungsrechtlichen Anspruchsnormen - hier § 73 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsPersVG - bildeten die insoweit maßgebenden bereichsspezifischen Rechtsgrundlagen im Sinne des Datenschutzrechts. Persönlichkeitsrechte der Betroffenen stünden der Einsichtnahme des Personalrats in Unterlagen, die personenbezogene Daten der Beschäftigten enthielten, nicht entgegen, wenn die Einsichtnahme unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes auf den zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Umfang begrenzt sei und die handelnden Personalratsmitglieder der Schweigepflicht unterlägen. Auch das Sächsische Datenschutzrecht stehe der Einsichtnahme durch den Antragsteller nicht entgegen. Dieser sei nicht schon „Dritter“ i. S. v. § 3 Abs. 4 SächsDSG, weil sich dies nur auf Personen oder Stellen außerhalb der datenverarbeitenden Stelle beziehe, der Antragsteller jedoch Teil der Dienststelle sei.
- 14 Schließlich sei auch der Kreis der von dem Einsichtsrecht begünstigten Personen, die der Antragsteller angeführt habe, nicht zu beanstanden. Das Einsichtsrecht sei insbesondere nicht auf Vorstandsmitglieder des Antragstellers zu begrenzen. Es sei nicht erforderlich, dass die Einsicht von dem Vorsitzenden des Antragstellers oder eines Stellvertreters vorgenommen werde, sondern könne auch auf ein anderes vom Antragsteller beauftragtes Mitglied übertragen werden.
- 15 Der Hilfsantrag im Übrigen sei unbegründet. Der Antragsteller habe keinen Anspruch auf Auskunft dahingehend, welcher der von ihm vertretenen Beschäftigten in welchem Berufsjahr mit welchem konkreten Betrag monatlich vergütet werde, welche Zulage, welcher Zuschlag oder sowie ein außertarifliches monatliches Entgelt und in welcher Höhe gezahlt werde. Insoweit handele es sich nach Ansicht der Kammer um Informationen, die die konkrete Höhe der Entgeltzahlung einzelner Beschäftigter dienen und bei denen daher die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten das Einsichtsrecht des Antragstellers überwögen. Eine Information zur Höhe des konkreten Gehalts der Beschäftigten sowie hinsichtlich gezahlter Zulagen und Prämien sei unverhältnismäßig und würde nach Überzeugung der Kammer nicht mehr zur Aufgabenerfüllung des Antragstellers dienen, sondern darüber hinaus reichen. Eine derart verstandene Unterrichtungspflicht würde zudem nicht mehr der

partnerschaftlichen Bewältigung von Rechtsanwendungsproblemen dienen, sondern sich zu einem allgemeinen Instrument präventiver Kontrolle der Rechtmäßigkeit der personalvertretungsrechtlichen Rechtsanwendung durch die Dienststelle ausweiten. § 73 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG begründe keinen umfassenden Unterrichtsanspruch der Personalvertretung im Hinblick auf sämtliche Vorgänge der Dienststelle. Der Informationsanspruch nach diesen Vorschriften sei vielmehr streng aufgabenakzessorisch gestaltet.

16 Zur Begründung ihrer Beschwerde führt der Antragsteller aus:

17 Das Verwaltungsgericht habe seinen Hauptantrag u.a. deshalb abgelehnt, weil der Antragsgegner glaubhaft vorgetragen habe, dass er über die angesprochenen Listen nicht verfüge. Der Antragsgegner habe insbesondere vorgetragen, eine eventuell früher oder gegebenenfalls auch in anderen Betrieben übliche Praxis, Personal- oder Entgeltübersichten mittels Excel-Tabellen oder ähnliche Programme zu führen und mit diesen zu arbeiten, existiere bei der Sächsischen Aufbaubank nicht.

18 Dieser Einwand des Antragsgegners sei unerheblich. Sein Vortrag zeige, dass er in der Lage sei, mithilfe des SAP HCM-Systems die begehrte Liste und gegebenenfalls mehrere Einzellisten, die zusammen die begehrten Informationen ergäben, ausdrucken zu lassen, um dem Anspruch des Antragstellers zu genügen. Das Einblicksrecht beziehe sich nicht nur auf tatsächlich ausgedruckte Listen, sondern auch auf in EDV-Anlagen gespeicherte Gehaltsdaten (vgl. BAG, Beschl. v. 17. März 1983 - 6 ABR 33/80 -). In einem weiteren vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall, in dem auch über den Umfang des Einblicksrechts eines Betriebsrats in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter gestritten worden sei, sei im Sachverhalt dargestellt worden, dass im Betrieb übertarifliche Einmalzahlungen in Form von Prämien gezahlt worden seien. Diese Prämien seien wie die übrigen Bestandteile der Vergütung über eine EDV-Anlage abgerechnet worden. Sie sei auch auf dem Lohn- oder Gehaltskonto des Mitarbeiters ausgewiesen worden. Auch hier habe der Arbeitsgeber eingewandt, dass keine Unterlagen vorhanden seien, in die Einblick genommen werden könne. Diese müssten erst erstellt werden. Hier habe das Bundesarbeitsgericht ebenfalls entschieden, dass die Behauptung des Arbeitgebers, er führe keine Listen über die Prämien, als unerheblich zurückzuweisen sei. Mit Listen i. S. v. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG seien auch die in EDV-Anlagen gespeicherten Gehaltsdaten gemeint. Andernfalls könne der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nicht erfüllen. Dies

gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitsgeber in der Lage sei, derartige Listen auszudrucken (vgl. BAG, Beschl. v. 10. Februar 1987 - 1 ABR 72/85 - Rn. 21).

- 19 Wie seinen Darlegungen zu SAP HCM Programm zu entnehmen sei, enthalte das Modul Personalrechnung neben den Stammdaten auch die Tarifgruppe, flexible Entgeltbestandteile und sonstige Zahlungen. Die in diesem System vorhandenen Zahlen, die in Tabellen hinterlegt seien, exportiere das System am Ende der Abrechnungsverarbeitung in Cluster-Tabellen, so dass die Daten für weitere Verarbeitungsschritte, wie z. B. die Auswertung, zur Verfügung stünden. Das bedeute, dass die bereits im System hinterlegten Daten entweder unproblematisch in eine Liste zusammengeführt werden oder für jeden einzelnen Mitarbeiter aus dem System herausgezogen werden könnten.

- 20 Desweiteren habe das Verwaltungsgericht das Einsichtsrecht abgelehnt, da dem Antragsteller nicht mitzuteilen sei, welcher Beschäftigte in welchem Berufsjahr mit welchem konkreten Betrag monatlich vergütet werde und welche Zulage, welcher Zuschlag oder außertarifliches Entgelt in welcher Höhe gezahlt werde. Auch dieser Auffassung sei nicht zu folgen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschl. v. 14. Januar 2014 - 1 ABR 54/12 - Rn. 21) habe der Betriebsrat Anspruch auf Einsicht in die vollständigen Listen aller Bruttoarbeitslöhne und -gehälter, dabei müssten die Lohnlisten alle Lohnbestandteile enthalten. Dies gelte auch für übertarifliche Vergütungen, die individuell vereinbart seien.

- 21 Soweit sich das Verwaltungsgericht auf das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten berufe, habe das Bundesverwaltungsgericht bereits entschieden, dass dem vollumfänglichen Einsichtsrecht eines Personalrats das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten nicht entgegengehalten werden könne. Dies sei vor dem Hintergrund geschehen, dass die Personalratsmitglieder nach § 10 SächsPersVG der Schweigepflicht unterlägen. Personalratsmitglieder seien bei der Verletzung der Schweigepflicht einem ähnlich scharfen Sanktionsregime ausgesetzt wie der Dienststellenleiter und nachgeordnete Mitarbeiter, die wegen dienstlicher Befassung mit der Vergütung unvermeidlich Einblick erhielten, und seien auch nicht weniger vertrauenswürdig. Nach Auffassung des OVG Hamburg (Beschl. v. 29. November 2011 - 8 Bf 138/11.PVL -, juris) könne der Personalrat seiner Pflicht zur diesbezüglichen Kontrolle nur nachkommen, wenn ihm Einsicht in nicht anonymisierte Vergütungslisten auch hinsichtlich derjenigen Beschäftigten ermöglicht werde, die nicht tariflicher Bindung unterlägen, gleichwohl aber von ihm vertreten würden, also auch außertariflich

und übertariflich Vergütete. Denn der Einblick in die nicht anonymisierten Vergütungslisten sei zur Aufdeckung von Diskriminierungen geeignet und erforderlich und könne Anhaltspunkte dafür liefern, ob bestimmte Beschäftigte generell benachteiligt würden. Es sei das einzige Mittel für den Personalrat, solche und vergleichbare Diskriminierungen im Verborgenen aufzudecken. Dies bedeute, dass ein Personalrat seinen allgemeinen Aufgaben, etwa dem Mitbestimmungsrecht zur Ein-/Höhergruppierung oder zu den Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbare leistungsbezogene Entgelte einschließlich der Geldfaktoren nur nachkommen könne, wenn er wisse, welche konkreten Vergütungen bereits in der Dienststelle an welche konkrete Person in welcher Höhe gezahlt werde. Aus diesem Grund sei es auch ständige Rechtsprechung, der sich auch das Verwaltungsgericht angeschlossen habe, dass das Einblicks- und Auskunftsrecht nicht gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstoße.

22 Der Antragsteller beantragt,

auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 12. Oktober 2021 - 9 K 1642/19 - geändert, soweit das Verwaltungsgericht die Anträge abgewiesen hat. Der Antragsgegner wird verpflichtet, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder dessen Stellvertretung oder einem anderen vom Antragsteller beauftragten Mitglied des Antragstellers jederzeit Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der von ihm vertretenen Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB) hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile in nicht anonymisierter Form zu gewähren.

Hilfsweise,

der Antragsgegner wird verpflichtet, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder dessen Stellvertreter oder einem anderen vom Antragsteller beauftragten Mitglied des Antragstellers, jederzeit Einblick in schriftliche Angaben zu den von ihm vertretenen Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB) wie folgt zu gewähren:

- Welcher Beschäftigte wird nach welcher Tarifgruppe in welchem Berufsjahr in welcher Funktion mit welchem konkreten Bruttobetrag monatlich vergütet,
- Welchem tariflich bezahlten Beschäftigten wird welche Zulage/welcher Zuschlag/welche Prämie usw. wofür in welcher Höhe gegeben,
- Wer bezieht in welcher Höhe ein außertarifliches monatliches Entgelt und

- Welchem außertariflich Vergüteten wird welche Zulage/welcher Zuschlag/welche Prämie usw. wofür und in welcher Höhe bezahlt?

23 Der Antragsgegner beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

24 Er führt aus, das angesprochene HR-Modul SAP HCM zu verwenden. Es könne sein, dass sich in dieser Softwareanwendung Reports, Listen und Auswertungen erstellen ließen. Hieraus sei aber entgegen der Auffassung des Antragstellers nicht zu schlussfolgern, dass der Antragsgegner derartige Listen, Reports oder Aufstellungen auch tatsächlich fertigen könne und ihm damit entsprechende Listen vorlegen, in die der Antragsteller Einsicht nehmen könne. Derartige Listen, die sicher theoretisch von einem solchen SAP-System erstellt werden könnten, existierten bei ihm gerade nicht.

25 Bei der Personalverwaltung durch den Antragsgegner würden keine Entgeltlisten verwendet. Auch bei der Gehaltsabrechnung sei dies nicht der Fall. Der Ablauf der Gehaltsabrechnung beim Antragsgegner sei im Fachhandbuch Personal, Kapitel 400: Gehaltsabrechnung, beschrieben. Hieraus sei ersichtlich, dass keine Bruttoentgeltlisten oder entsprechende Übersichten bei dem Beteiligten erstellt oder verwendet würden. Es würden standardmäßig keine Entgeltlisten aus dem SAP zur Verfügung gestellt. Die Personalabrechnung nutze auch keine Entgeltlisten. Sollten Auswertungen erforderlich sein, würden diese über den sog. Lohnartenreport individuell und anlassbezogen zusammengestellt. Sie bezögen sich dann aber nicht auf namentlich benannte Mitarbeiter, sondern auf anonymisierte Daten zur Erfüllung einer bestimmten Auswertungsaufgabe. Er legt ein Bildschirmfoto vor, aus dem deutlich werden soll, wie die Gehaltsdaten der Mitarbeiter des Antragsgegners hinterlegt würden. In diesem Beispiel sei mit Einstellung des Mitarbeiters zum 1. Januar 2022 das Einkommen hinterlegt worden. Es werde dabei nur die Tarifgruppe, das Berufsjahr und der Beschäftigungsgrad durch den Sachbearbeiter Personal eingegeben. Das dazugehörige Gehalt werde aus den im SAP hinterlegten Entgelttabellen/Clustern gezogen und dann automatisch angezeigt. Dies bedeute aber nicht, dass die Bearbeiter des Antragsgegners Entgelttabellen nutzten, sondern, dass die Software SAP die entsprechenden Daten intern in Tabellen oder Clustern ablege, um bei der Bearbeitung der Prozesse auf diese Daten zugreifen zu können. Es handele sich hierbei umgangssprachlich um die „interne Datenbank“ der Software. Insofern sei die in der Beschwerde begründete Aussage, dass Ergebnisse der Abrechnung in Tabellen und in Cluster-Tabellen im SAP gespeichert würden, sicherlich richtig. Allerdings stellten diese Tabellen oder Cluster nur die interne Art der

Datenablage innerhalb vom SAP dar, die den Anwendern beim Antragsgegner nicht angezeigt und nicht genutzt würden. Daher sei ihm eine Aussage, welche konkreten Inhalte dort hinterlegt würden, nicht möglich.

26 Das Verwaltungsgericht habe den Hauptantrag zu Recht abgelehnt. Der Antragsteller habe keinen Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der von ihm vertretenen Beschäftigten. Das Verwaltungsgericht folge der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, derzufolge dem Personalrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen nur dann zur Verfügung zu stellen seien, wenn der Arbeitgeber sie - zumindest in Form einer elektronischen Datei - tatsächlich besitze. Das Gericht gehe zu Recht davon aus, dass der Antragsgegner nicht über solche Listen, auch nicht in elektronischer Dateiform, verfüge. Der Einwand des Antragstellers, das Einblicksrecht beziehe sich nicht nur auf tatsächlich ausgedruckte Listen, sondern auch auf in EDV-Anlagen gespeicherte Gehaltsdaten, vermöge nicht zu überzeugen. In dem vom Antragsteller zitierten Beschluss des Bundesarbeitsgerichts seien die gewünschten Listen bereits von dem elektronischen System erstellt worden. Das Vorhandensein einzelner Daten in einem elektronischen System rechtfertige hingegen noch nicht den Anspruch auf das Erstellen einer solchen Liste durch den Arbeitgeber. Ihm lägen gar keine Listen vor, auch nicht solche, die zur Erfüllung des Anspruchs zusammengefügt werden könnten. Er erstelle keine Bruttoentgeltlisten seiner Beschäftigten. Dass ein System solche Listen theoretisch erstellen könne, sei unerheblich. Denn hierauf bestehe nach der zutreffenden Auffassung des Verwaltungsgerichts kein Anspruch.

27 Das Gericht gehe auch zutreffend davon aus, dass der Antragsteller hinsichtlich des Hilfsantrags keinen Anspruch auf Auskunft dahingehend habe, welcher von ihm vertretene Beschäftigte in welchem Berufsjahr mit welchem konkreten Betrag monatlich vergütet werde, welche Zulage, welcher Zuschlag, Prämie oder außertarifliches Entgelt gezahlt werde. Zutreffend habe es ausgeführt, dass der Antragsteller durch die Information darüber, welche von ihm vertretene Beschäftigte nach welcher Tarifgruppe, einschließlich über- und außertariflich, in welcher Funktion vergütet werde, seiner Überwachungsfunktion entsprechend § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG ausreichend nachkommen könne. Zu Recht gehe die Kammer davon aus, dass es sich bei den geforderten Daten um Informationen handle, die die konkrete Entgeltzahlung einzelner Beschäftigter beinhalte und bei denen insoweit die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten das Einsichtsrecht des Antragstellers überwiege. Eine Information zur Höhe des konkreten Gehalts der

Beschäftigten sowie hinsichtlich gezahlter Zulagen und Prämien sei unverhältnismäßig und diene nicht mehr der Aufgabenerfüllung des Antragstellers, sondern reiche darüber hinaus. Der Informationsanspruch aus § 73 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG sei streng aufgabenakzessorisch.

28 Darüber hinaus stehe auch dem Hilfsantrag entgegen, dass der Antragsgegner nicht über derartige Aufstellungen, welche die begehrten Daten enthielten, verfüge. Er sei aus den bereits genannten Gründen nicht verpflichtet, Listen für den Antragsteller eigens zu erstellen.

29 Ebenso habe der Antragsteller nicht ausreichend dargelegt, warum er diese Informationen zur Willensbildung i. S. d. § 73 Abs. 2 SächsPersVG benötige. Er benötige Angaben wie Name, Vorname, Personalnummer, Geburtsdatum oder andere personenbezogene Daten für seine Aufgabenerledigung gerade nicht. Es sei auch nicht erforderlich, dass er bestimmte Entgelte konkret einem bestimmten Beschäftigten zuordnen könne. Der Antragsteller führe selbst aus, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der konkreten Höhe der Entgelte der Beschäftigten nicht zustünde. Der Antragsteller trage vor, dass er die Informationen für ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Festlegung von Entgeltgruppen für außertariflich Beschäftigte, die Regelung von Abständen zwischen tariflicher und außertariflicher Vergütung sowie für die Systematik von Zulagen benötige. Andere Gründe, aus denen er die Einsicht begehre, trage er nicht vor. Aus diesem vom Antragsteller bezeichneten Aufgabenbezug ergebe sich jedoch, dass er Einsicht in Bruttoentgeltlisten in nicht anonymisierter Form nicht benötige. Für die vom Antragsteller angesprochenen Aufgaben gehe es - nach dessen Verständnis - um das Erkennen einer Systematik und um das Vorhandensein von Abständen zwischen verschiedenen Entgeltebenen. Dafür sei die Einsicht in personalisierte Entgeltlisten nicht erforderlich.

30 Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

31 Die zulässige Beschwerde des Antragstellers hat im tenorierten Umfang Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat den Antrag des Antragstellers insoweit zu Unrecht als unbegründet angesehen. Dem Antragsteller steht ein Recht auf die Verpflichtung zu, seinem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter oder einem anderen von ihm beauftragten Mitglied jederzeit Einsicht in schriftliche Angaben zu den von ihm

vertretenen Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - im tenorierten Umfang zu gewähren. Hinsichtlich der Verpflichtung, Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der vom Antragsteller vertretenen Beschäftigten zu gewähren, ist die Beschwerde ohne Erfolg. Ebenfalls ohne Erfolg ist die Beschwerde hinsichtlich des Auskunftsbegehrens, welcher Beschäftigte in welcher Höhe ein außertarifliches Entgelt bezieht und welcher außertariflich Vergütete welche Zulage/Zuschlag/Prämie wofür in welcher Höhe erhält.

32 Die hier maßgeblichen landesrechtlichen Vorschriften lauten wie folgt:

„§ 73 Allgemeine Aufgaben - Anhörung

(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben (...)

2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

(...)

(2) Der Dienststellenleiter hat die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die in Absatz 1 genannten Angelegenheiten auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Ihr sind hierfür die für die Willensbildung der Personalvertretung erforderlichen Unterlagen und Informationen zu übermitteln. (...).“

33 Zutreffend hat das Verwaltungsgericht ausgeführt, dass der auf eine Einsichtnahme in Bruttoentgeltlisten gerichtete Hauptantrag unbegründet ist, da der Beteiligte nach seiner glaubhaften Darstellung über diese Listen nicht verfügt und es für einen Anspruch auf Einsichtnahme nicht genügt, dass diese Listen durch den Antragsgegner aus bei ihm vorhandenen Daten erst erstellt werden könnten.

34 Insoweit wird für den Anspruch eines Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG - der § 73 Abs. 2 SächsPersVG entspricht - die auch vom Senat im Anschluss an das Verwaltungsgericht für zutreffend erachtete Auffassung vertreten, dass der Arbeitgeber Unterlagen nur zur Verfügung stellen muss, wenn er sie tatsächlich besitzt. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass der Arbeitgeber nicht vorhandene Unterlagen für ihn erst herstellt (BAG, Beschl. v. 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 -, juris Rn. 61 für den Fall, dass die in Streit stehenden Arbeitszeiten vom Arbeitgeber bewusst nicht erfasst wurden). Auch besteht kein Anspruch auf die Herstellung und Aufbereitung bestimmter Daten auf der Grundlage von § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG (BAG, Beschl. v. 23. März 2021 - 1 ABR 7/20 - juris Rn. 22 für den Fall eigens aufbereiteter Daten in einem

konkreten, auswertbaren Tabellenformat). Anders ist es nur in dem hier nicht gegebenen Fall, wenn es lediglich darum geht, bereits vorhandene Listen auszudrucken (BAG, Beschl. v. 10. Februar 1987 - 1 ABR 72785 -, juris Rn. 21). Nur in dem Fall, dass die Dienststelle in der Lage ist, die angefragten und vom Informationsanspruch umfassten Listen auszudrucken, ist es unerheblich, wenn die Dienststelle vorträgt, sie verfüge über keine ausgedruckten Listen (vgl. BAG, Urt. v. 17. März 1983 - 6 ABR 33/80 -, juris Rn. 12.). Der Informationsanspruch aus § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG gibt deshalb dem Personalrat keinen Anspruch auf die Bereitstellung von Bruttoentgeltlisten der von ihm vertretenen Beschäftigten, wenn diese nicht bereits in ausdrückbarer Form in der EDV vorhanden sind.

- 35 So liegt der Fall hier. Dem Antragsgegner stehen die streitgegenständlichen Daten wohl in seiner EDV-Anlage zur Verfügung. Sie sind jedoch nicht derart miteinander verknüpft, dass sie als Liste in dem beantragten Umfang verfügbar und ausgedruckt oder eingesehen werden könnten. Ob die Auffassung des Antragstellers zutrifft, dass diese Daten ohne großen Aufwand verknüpft werden könnten, kann dahinstehen, da der Antragsteller hierauf nach den vorstehenden Ausführungen keinen Anspruch hat. Sein Anspruch beschränkt sich auf die Daten, wie sie beim Antragsgegner vorhanden sind.
- 36 Im Hinblick auf die Einzeldaten zur Vergütung der tariflich Beschäftigten ist der Antrag hingegen wie tenoriert erfolgreich. Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, folgt dieser Anspruch aus der allgemeinen Aufgaben des Antragstellers, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden (§ 73 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG). Für diese und weitere Aufgaben sind die Informationen über die Einordnung der Beschäftigten in die jeweilige Tarifgruppe - einschließlich über- und außertariflich - erforderlich. Dabei bezieht sich der Antrag des Antragstellers in Einklang mit § 4 SächsPersVG auf die Beschäftigten der Sächsischen Aufbaubank, für die er zuständig ist.
- 37 Der Antrag ist begründet, soweit er einen Auskunftsanspruch zu der Frage umfasst, welcher Beschäftigte nach welcher Tarifgruppe in welchem Berufsjahr in welcher Funktion mit welchem konkreten Bruttobetrag monatlich vergütet wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts rechtfertigt sich das Verlangen der Personalvertretung, Einsicht in Lohn- und Gehaltslisten gewährt zu bekommen, aus den bereits angesprochenen Aufgaben der Personalvertretung, darüber zu wachen,

dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden und dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Rechtsvorschriften durchgeführt werden (Beschl. v. 16. Mai 2012 - 6 PB 2/12 -, juris Rn. 3 m. w. N.). Durch diese Rechtsprechung ist ferner geklärt, dass die einschlägigen personalvertretungsrechtlichen Anspruchsnormen - hier § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG - die insoweit maßgeblichen bereichsspezifischen Rechtsgrundlagen im Sinne des Datenschutzrechts bilden (a. a. O.) und dass Persönlichkeitsrechte der Betroffenen der Einsichtnahme des Personalrats in Unterlagen, die personenbezogene Daten der Beschäftigten enthalten, nicht entgegenstehen, wenn die Einsichtnahme unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes auf den zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Umfang begrenzt ist und die handelnden Personalratsmitglieder - wie hier nach § 10 SächsPersVG - der Schweigepflicht unterliegen (BVerwG a. a. O.)

38 Der Anspruch begegnet keinen Bedenken im Hinblick auf die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter, weil mit § 73 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsPersVG eine hinreichend bestimmte Eingriffsnorm vorliegt. Aus ihr ist für die Beschäftigten ohne weiteres erkennbar, dass diese Vorschrift auch die Vorlage solcher Unterlagen einschließt, die - wie Lohn- und Gehaltslisten - personenbezogene Daten über die in der Dienststelle geleisteten Vergütungen enthalten, denn andernfalls könnte der Personalrat die ihm gesetzlich obliegende Überprüfung, ob bei Bemessung der Vergütung sachwidrige Diskriminierungen unterbleiben und die einschlägigen Rechtsvorschriften ausgeführt werden, überhaupt nicht durchführen. Auch Verwaltung und Gerichte finden in Gestalt des in § 73 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG festgelegten Aufgabenbezugs und dem in seinem Satz 2 angesprochenen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz hinreichend präzise Handlungs- und Kontrollmaßstäbe, um im Einzelfall zu grundrechtskonformen Entscheidungen zu gelangen (BVerwG, a. a. O. Rn. 4).

39 Hiervon ausgehend ist der Senat abweichend von der Auffassung des Verwaltungsgerichts der Überzeugung, dass auch Informationen über die konkrete Höhe der Vergütung einzelner Beschäftigter vom Informationsanspruch des Antragstellers mitumfasst sind und nach Maßgabe der vorstehenden Ausführungen nicht gegen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen verstoßen. Auch die Weitergabe von personenbezogenen Daten über die geleistete Vergütung sind hiernach in rechtlich unbedenklicher Weise mitumfasst, da nur auf diese Weise der mögliche Missstand sachwidriger Diskriminierung vom Personalrat aufgeklärt werden kann. Auch in diesem Umfang liegt der Informationsanspruch im Rahmen der Wahrnehmung der

Aufgabenerfüllung durch den Antragsteller. Dies gilt in gleicher Weise für weitere Vergütungsleistungen, so dass sich der Anspruch auch auf Zulagen, Zuschläge, Prämien und gleichartige sonstige Leistungen erstreckt. Auch deren Kontrolle liegt im Rahmen der dem Personalrat obliegenden und gesetzlich vorgegebenen Aufgabe einer Überprüfung des Vorliegens diskriminierungsfreier Vergütung. Das Informationsbegehren auch verhältnismäßig, ohne dass sich der Personalrat dabei außerhalb der im durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben bewegen würde. Der vom Verwaltungsgericht angeführte Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit des Personalrats mit der Dienststelle steht dem nicht entgegen, da es sich um die Wahrnehmung einer zentralen Aufgabe des Antragstellers geht. Es bedarf auch keines konkreten Anlasses für die Geltendmachung dieses Informationsbegehrens, da der Anspruch darauf gerichtet ist, die Rechtmäßigkeit der Verhältnisse zu prüfen. Er entsteht nicht erst im Fall von konkreten Verdachtsmomenten zu vorliegenden Verstößen, da er auf die Überwachung einer Einhaltung der maßgeblichen Regeln gerichtet ist.

- 40 Seine Grenze findet der Informationsanspruch jedoch in Bezug auf Auskünfte zu der Frage, wer in welcher Höhe ein monatliches außertarifliches Entgelt und welcher außertariflich Vergütete welche Zulage usw. erhält. Hinsichtlich der Vergütung außertariflich Beschäftigter kommt dem Antragsteller kein Mitspracherecht zu. Die Vergütung wird individuell zwischen dem Beschäftigten und der Dienststelle verhandelt und festgelegt. Insoweit ist ein Aufgabenbezug für den Antragsteller nicht ersichtlich. Dies gilt in gleicher Weise uneingeschränkt auch hinsichtlich der außertariflich Beschäftigten gezahlten Zulagen usw. Insoweit kann der Antrag deshalb keinen Erfolg haben.
- 41 Eine Kostenentscheidung entfällt (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 ArbGG, § 2 Abs. 2 GKG).
- 42 Die Rechtsbeschwerde ist nicht gemäß § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, da kein Zulassungsgrund vorliegt.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde kann selbständig durch Beschwerde angefochten werden, wenn dieser Beschluss von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts oder, solange eine Entscheidung des

Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Oberverwaltungsgerichts oder Verwaltungsgerichtshofs abweicht und dieser Beschluss auf dieser Abweichung beruht (§ 88 Abs. 2 SächsPersVG i. V. m. §§ 92a, 92 Abs. 2 Satz 1, 72 Abs. 2 Nr. 2, 72a Abs. 2 bis 5 ArbGG).

Die Beschwerde ist beim Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe des § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 46c ArbGG und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung) vom 24. November 2017 (BGBl. I S. 3803) in der jeweils geltenden Fassung einzulegen. Der Beschwerdeschriftsatz soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift dieses Beschlusses beigefügt werden. Innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses ist die Beschwerde zu begründen. In der Begründung muss die Entscheidung von der dieser Beschluss abweicht, bezeichnet werden.

gez.:
v. Welck

Kober

gez.:
Kruschinski

Schulz