

Leitsatz: Aus § 26 Abs. 3 Nr. 10 Alt. 1 MAVO folgt kein Rechtsanspruch auf Vorlage einer nach Geschlecht unterscheidenden Bruttoentgeltliste. Ein solcher Anspruch kann sich erst in Verbindung mit den Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz nach Alt. 2 ergeben, das ein konkretes Informationsverlangen von Mitarbeitern voraussetzt.

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ

KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

M 07/2019



**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

URTEIL

Im Revisionsverfahren

XY,

- Beklagte- und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

XX

- Klägerin und Revisionsbeklagte –

Prozessbevollmächtigter:

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22.11.2019 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und den Richter am

Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. Stephan Haering sowie die beisitzenden Richter Matthias Müller und Udo Koser

für Recht e r k a n n t

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg vom 20.12.2018 – I MAVO 17/18 – teilweise abgeändert:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt der Klägerin Einsicht in die Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter des X-Krankenhauses zu gewähren.**
- 2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.**

Tatbestand:

¹ Die Parteien streiten über ein Recht der Klägerin auf Einblick in die Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter des von der Beklagten betriebenen Krankenhauses. Die Klägerin ist die dort gebildete Mitarbeitervertretung, die aus 11 Mitgliedern besteht. Die Beklagte wendet in ihren Einrichtungen die arbeitsvertraglichen Richtlinien an, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind. Teil der Vergütungen sind auch Zulagen.

² Unstreitig liegt der Klägerin eine Liste mit den Namen der Mitarbeiter und deren Eingruppierung vor, allerdings ohne Angabe der effektiven Bruttovergütung.

³ Mit Schreiben vom 28.04.2018 forderte die Klägerin die Beklagte auf, ihr Einblick in die Entgelte der Mitarbeiter des Krankenhauses unter Angaben des Geschlechts zu gewähren. Zur Begründung verwies sie auf die Absicht, dem Anspruch auf Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zur Durchsetzung verhelfen zu wollen. Die Beklagte verweigerte die Vorlage einer derartig differenzierenden Liste.

⁴ Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr Einsicht in die Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter im X-Krankenhaus unter Angabe des Geschlechts zu gewähren.

⁵ Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

⁶ Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg hat der Klage mit Urteil vom 20.12.2018 stattgegeben und die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt, das Recht auf Einsicht in eine nach Geschlecht differenzierende Bruttoentgeltliste folge aus einer Auslegung von § 26 Absatz 3 Nr. 10 MAVO.

⁷ Gegen das ihr am 28.01.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 22.02.2019 Revision eingelegt, die sie nach Verlängerung der Begründungsfrist am 26.04.2019 begründet hat.

⁸ Die Beklagte wendet sich gegen die vom Kirchlichen Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung des § 26 Absatz 3 Nr. 10 MAVO, der weder nach Wortlaut noch Systematik und Regelungszusammenhang den eingeklagten Anspruch der Mitarbeitervertretung begründen könne. Er lasse sich auch nicht aus § 26 Absatz 2 MAVO herleiten, soweit eine bestimmte Gestaltung von Unterlagen durch den Ausweis des Geschlechts gefordert werde. Ebenso wenig entspreche der Antrag den Anforderungen nach § 26 Absatz 3 Nr. 10 MAVO in Verbindung mit § 13 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), weil es an einem konkreten Informationsverlangen von Beschäftigten fehle, das durch die Mitarbeitervertretung zu beantworten wäre.

⁹ Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 20.12.2018 – I MAVO 17/18 – aufzuheben und die Klage abzuweisen.

¹⁰ Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

¹¹ Sie verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

¹² Wegen der weiteren Einzelheiten haben die Parteien auf die von ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

¹³ Die Revision der Beklagten ist zulässig, weil sie zugelassen (§ 47 Absatz 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§ 50 KAGO).

II.

¹⁴ Das Rechtsmittel hat auch in der Sache teilweise Erfolg.

¹⁵ 1. Die auf Einsicht in eine nach Geschlecht differenzierte Bruttogehaltsliste der Mitarbeiter im X-Krankenhaus gerichtete Klage ist unbegründet. Ein solcher Anspruch lässt sich nicht ohne Weiteres aus der Neuregelung des § 26 Absatz 3 Nr. 10 MAVO ableiten. Die im Jahr 2017 in den Aufgabenkatalog des § 26 Absatz 3 MAVO eingefügte Bestimmung lautet:

„Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.“

¹⁶ Dieser Aufgabenbeschreibung kann ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Vorlage einer nach Geschlecht unterscheidenden Bruttogehaltsliste entgegen der Ansicht der Klägerin nicht entnommen werden. Dies ist mit den vom Kirchlichen Arbeitsgericht zutreffend dargelegten Auslegungsgrundsätzen nicht zu vereinbaren. Weder der Wortlaut noch Sinn und Zweck, Regelungszusammenhang und Entstehungsgeschichte der Norm vermögen die konkrete Rechtsfolge zu begründen. Zuzustimmen ist der Vorinstanz allerdings in der Grundannahme, dass durch die Wortwahl „Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern“ und

„Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Aufgaben“ diesen Aufgaben vom Normgeber besonderes Gewicht beigemessen wird. Denn bereits nach § 26 Absatz 1 Satz 2 MAVO haben beide Seiten die Pflicht darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu gehört insbesondere auch der Grundsatz der Gleichbehandlung mit dem Prinzip der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Insofern präzisiert § 26 Absatz 3 Nr. 10 MAVO die Überwachungs- und Handlungspflichten von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung aus § 26 Absatz 1 MAVO. Auch darin ist der Vorinstanz zuzustimmen.

¹⁷ Konkrete Mittel der „Durchsetzung“ sind der Aufgabenzuweisung hingegen – anders als in § 27 b Absatz 3 MAVO oder in § 34 Absatz 3 MAVO bei der Einstellung von Mitarbeitern – nicht zu entnehmen. Sie können auch nicht im Wege der Auslegung geschaffen werden, weil es hierfür keine Notwendigkeit gibt. Das Kirchliche Arbeitsgericht erkennt selbst, dass dies wegen der Regelung in § 26 Absatz 2 Satz 1 MAVO überflüssig ist. Danach sind der Mitarbeitervertretung ähnlich wie dem Betriebsrat nach § 80 Absatz 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Zwar enthält die MAVO – anders als § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG - keine ausdrückliche Regelung für das Einsichtsrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten. Jedoch war bisher schon anerkannt, dass die Mitarbeitervertretung wegen der Überwachungspflicht hinsichtlich der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots auch einen Anspruch auf Einblick in die Bruttoentgeltlisten hat (vgl. nur Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, 8. Auflage, § 26 MAVO Rn. 83 mit Hinweis auf BVerwG vom 27.02.1985 – 6 P 9.84). Ebenso hat der Kirchliche Gerichtshof der EKD mit Beschluss vom 05.12.2016 (KAGH.EKD II – 0124/28 – 2016) zu den §§ 34,35 MVG-EKD erkannt, dass die Mitarbeitervertretung einen Anspruch auf Aushändigung einer Liste mit allen in der Dienststelle gezahlten Bruttovergütungen hat. Der Gerichtshof verweist auf eine Parallelwertung zu § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG, wonach dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen seien. Einschränkend regelt § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG, dass „in diesem Rahmen“ ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt sei, in Listen über die Bruttolöhne und- gehälter Einblick zu nehmen. Der zweite Halbsatz schränke den Anspruch auf umfassende Auskunft und Vorlage der Unterlagen ein, indem er bezüglich der Entgeltlisten nur ein Einsichtsrecht gewährte. Eine solche Einschränkung gebe es im MVG-EKD nicht, sodass ein umfassender Anspruch auf Aushändigung der Bruttolohnliste

bestehe. Dem ist für die Anwendung des § 26 Absatz 2 Satz 1 MAVO mit der Maßgabe zu folgen, dass insoweit jedenfalls ein Vorlageanspruch besteht (vgl. zum Begriff des Vorlegens näher Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, § 26 MAVO Rn. 35 mit weiteren Nachweisen).

¹⁸ Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG ist der für das Einblicksrecht notwendige Aufgabenbezug regelmäßig schon deshalb gegeben, weil der Betriebsrat nach § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Absatz 1 BetrVG ergebende Pflicht zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Der Darlegung eines besonderen Anlasses für die Ausübung dieses Einsichtsrechts bedarf es nicht (vgl. zuletzt BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, Rn. 17). Allerdings kann der Betriebsrat nur Einsicht in Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber zumindest in Form einer elektronischen Datei tatsächlich besitzt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nicht oder nicht in der gewünschten Form vorhandene Unterlagen erst zu erstellen. Ein auf Herstellung nicht existenter Listen gerichteter Anspruch des Betriebsrats lässt sich nicht auf § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG stützen (vgl. BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, Rn. 16 mit weiteren Nachweisen). Nichts anderes kann für den allgemeinen Vorlageanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 26 Absatz 2 Satz 1 MAVO gelten (vgl. Eichstätter Kommentar / Stöcke-Muhlack, MAVO, § 26 Rn. 57; Freiburger Kommentar – Thüsing / Mathey, MAVO, § 26 Rn. 61). Da die hier offensichtlich beim Dienstgeber vorhandene Liste über die tatsächlichen Bruttoentgelte der Mitarbeiter bisher nicht vollständig vorgelegt worden ist, hat die Klage zumindest insoweit Erfolg.

¹⁹ 2. Die weitergehende Klage ist auch nicht deswegen begründet, weil § 26 Absatz 3 Nr. 10 MAVO der Mitarbeitervertretung weitergehend die „Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung“ zuweist. Damit beabsichtigte der Normgeber offenbar, der Mitarbeitervertretung die Aufgabe der Auskunftserteilung zu übertragen, die der Gesetzgeber im Entgelttransparenzgesetz nach § 13 EntgtranspG für den Betriebsausschuss vorgesehen hat. Ohne diese Regelung wäre allein der Dienstgeber für die Abwicklung von Auskunftsansprüchen von Mitarbeitern zuständig gewesen. Mit der Neuregelung der Nummer 10 fällt der Mitarbeitervertretung daher die Aufgabe zu, Beschäftigten nach den Regeln des Entgelttransparenzgesetzes auf deren konkrete Auskunftsanträge hin Auskunft zu erteilen. Da das Auskunftsverlangen in den Fällen des § 14 Absatz 1 und § 15 Absatz 2 EntgTranspG grundsätzlich an den Betriebsrat bzw. hier

an die Mitarbeitervertretung zu richten ist, hat der Gesetzgeber in § 13 Absatz 3 EntgTranspG Regelungen zur Erfüllung dieses Anspruches getroffen. Danach hat der Arbeitgeber „dem Betriebsausschuss“ Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und –gehälter zu gewähren und diese nach Geschlecht aufzuschlüsseln sowie so aufzubereiten, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erteilen kann. Daraus ist zu schließen, dass sich der Anspruch auch des Betriebsrats bzw. der Mitarbeitervertretung nach § 13 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz von dem nach § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG bzw. § 26 Absatz 2 Satz 1 MAVO dadurch unterscheidet, dass der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss Einblick nicht nur in die vorhandenen Listen über die Bruttolöhne und –gehälter der Beschäftigten zu geben hat, sondern in Listen, die ggf. nach § 13 Absatz 3 Satz 3 EntgTranspG aufzubereiten und damit erst herzustellen sind (vgl. BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, Rn. 24, 25 mit weiteren Nachweisen).

²⁰ Diese besondere Anspruchsgrundlage setzt, wie die Beklagte zu Recht geltend macht, ein konkretes Informationsverlangen von Beschäftigten nach § 12 Absatz 1 EntgTranspG voraus, an dem es vorliegend fehlt (vgl. zum individuellen Auskunftsanspruch auch BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, Rn. 26). Weitere Ausführungen zur inhaltlichen Ausgestaltung von nach § 13 Absatz 3 EntgTranspG zu erstellenden Listen sind daher nicht erforderlich.

III.

²¹ Eine Kostenentscheidung ist wegen der einvernehmlichen Regelung der Parteien entbehrlich.

Kalb

Wisskirchen

Haering

M. Müller

Udo Koser