

L e i t s a t z

§ 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO enthält keine reine Aufgabenzuweisung. Er gibt der Mitarbeitervertretung nach seinem Wortlaut, seiner Systematik, dem Regelungszusammenhang und der Entstehungsgeschichte einen generelleren Anspruch auf Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten der Mitarbeiter unter Angabe des Geschlechts. Die Mitarbeitervertretung ist ein entscheidender Akteur zur Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit.

Da Bruttoentgelte regelmäßig nicht Bestandteil der Personalakte sind, steht § 26 Abs. 2 Satz 2 MAVO nicht entgegen.

T e n o r

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in die Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter des Krankenhauses unter Angabe des Geschlechts zu gewähren.
2. Die Revision wird zugelassen.

Revision ist eingelegt worden am 22.02.1019.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über ein Recht auf Einblick in die Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter eines Krankenhauses unter Angabe des Geschlechts.

Die Beklagte ist eine GmbH, die in der Trägerschaft eines Ordens steht und neben anderen Einrichtungen auch dieses Krankenhaus betreibt. Die Klägerin ist die für die dortigen Mitarbeiter zuständige Mitarbeitervertretung. Sie besteht

aus elf Mitgliedern. In ihren Einrichtungen wendet die Beklagte die arbeitsvertragsrechtlichen Richtlinien an, die auf dem dritten Weg zustande gekommen sind, und zahlt daneben auch Zulagen.

Mit Schreiben vom 26. April 2018 forderte die Klägerin die Beklagte auf, ihr Einblick in die Entgelte der Mitarbeiter des Krankenhauses unter Angabe des Geschlechts zu gewähren. Zur Begründung nannte sie ihre Absicht, dem Anspruch auf Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zur Durchsetzung verhelfen zu wollen. Die Beklagte verweigerte die Vorlage der Listen.

Die Klägerin ist der Auffassung, nicht nur einen anlassbezogenen, sondern einen generellen Anspruch auf Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten der Mitarbeiter des Krankenhauses zu haben. Der Anspruch ergebe sich aus § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO. Durch das Wort „und“ werde verdeutlicht, dass der Gesetzgeber zwischen dem Durchsetzungsanspruch zur Entgeltgleichheit und der Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) differenziere. Auch die Auslegung der Vorschrift nach Sinn und Zweck ergebe Entsprechendes. Die Regelung sei eine Aufforderung an die Klägerin, durch Vorschläge auf den Abbau von Benachteiligungen bei der Vergütung hinzuwirken.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Einsicht in die Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter des Krankenhauses unter Angabe des Geschlechts zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO stelle keine ausreichende Rechtsgrundlage für das von der Klägerin geltend gemachte Begehren dar. Eine Einsichtnahme in die Entgelte der Mitarbeiter unter Angabe des Geschlechts folge aus der Norm nicht. Sie sei als reine Aufgabenzuweisung zu verstehen und enthalte weder ausdrücklich noch immanent eine Regelung dazu, auf welche Art und Weise und mittels bzw. auf Grundlage welcher Unterlagen oder Daten die Aufgaben zu erfüllen seien. Das zeigten die Regelungsbereiche von § 27b Abs. 1 Satz 3 MAVO und § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Anders als in § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO beschrieben sie, welche Unterlagen zur Aufgabenerfüllung vorzulegen seien. Folglich bestehe ein Anspruch nur dann, wenn eine ausdrückliche und eigenständige Regelung beschreibe, welche Unterlagen die Mitarbeitervertretung einsehen dürfe und in welcher Form und in welchem Umfang sie zu unterrichten sei. Gegen die Annahme, die Aufgabenzuweisung nach § 26 MAVO enthalte eine Grundlage für die Einsichtnahme in die Entgeltlisten der Mitarbeiter, spreche zudem der Regelungsinhalt des § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO. Danach seien auf Verlangen der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Würde eine Mitarbeitervertretung auf der Grundlage des § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO Personalakteneinsicht fordern mit dem Hinweis, die Grundlage für die Einsichtnahme resultiere aus der Aufgabenzuweisung, wäre § 26 Absatz 2 Satz 2 MAVO ausgehebelt, nach dem Personalakten nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiter eingesehen werden dürfen. Jedenfalls aber sei die Einsichtnahme kein geeignetes Mittel zur Wahrnehmung der Aufgabe nach § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch, die Bruttoentgeltlisten der Mitarbeiter des Krankenhauses unter Angabe des Geschlechts zur Einsicht vorgelegt zu bekommen. Das ergibt die Auslegung von § 26 Absatz 3 Ziffer 10 MAVO.

1.

Die kirchlichen Gerichte sind zu einer eigenen Auslegung befugt, wenn die Kirche sich eine Vorfragenkompetenz vorbehält (vgl. BAG vom 11. November 2008 - 1 AZR 646/07, juris Rn. 9; vom 30. April 2014 - 7 ABR 30/12, juris Rn. 20). Das folgt aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV und findet seinen einfachgesetzlichen Ausdruck in § 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG (st.Rspr. vgl. BAG vom 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 9; vom

30. April 2014 - 7 ABR 30/12, juris Rn. 22). Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts ist das der Fall. Beim kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht handelt es sich um innerkirchliche Angelegenheiten, in denen es ausschließlich um die Anwendung kirchlichen Rechts geht. Durch die Anrufung kircheneigener Gerichte oder Schlichtungsgremien ist für entsprechende Streitigkeiten ein eigener Rechtsweg geschaffen, von dem ein effektiver Rechtsschutz erwartet wird (vgl. BGH vom 28. März 2003 - V ZR 261/02 - zu II 3a der Gründe, BGHZ 154, 306).

2.

Es entspricht ständiger Rechtsprechung, die Auslegung der Normen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts nach den von den staatlichen Gerichten entwickelten Grundsätzen vorzunehmen (so schon GKAG Hamburg vom 16. September 2014 - I MAVO 7/14 und vom 15. Januar 2016 - I MAVO 15/15, veröff. auf der Internetseite: www.gkag-hamburg.de „Entscheidungen“). Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille des Gesetzgebers und der damit von ihm beabsichtigte Sinn und Zweck der Norm zu berücksichtigen, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt, in den sie hineingestellt ist und soweit er in der Regelung und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen des Gesetzgebers liefert und nur so Sinn und Zweck des Gesetzes zutreffend ermittelt werden kann (vgl. für viele zuletzt z.B.: BAG vom 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17, juris Rn. 17; vom 20. September 2017 - 6 AZR 143/16, juris Rn. 33, BAGE 160, 192). Auch Gesetzesmaterialien können herangezogen werden. Sie schließen einander nicht aus, sondern ergänzen sich gegenseitig. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich (vgl. BAG vom 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16, BAGE 157, 356). Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse dennoch nicht zu, können die Gerichte ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte, gegebenenfalls auch die praktische Übung ergänzend heranziehen. Ebenfalls gilt es die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt der-

jenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (GKAG Hamburg vom 16. September 2014 - I MAVO 7/14, aaO; vgl. auch BAG vom 18. Februar 2014 - 3 AZR 808/11, juris Rn. 19; vom 26. März 2013 - 3 AZR 68/11, juris Rn. 25; vom 13. Juni 2006 - 4 AZR 1/06, juris Rn. 20; vom 14. Januar 2004 - 10 AZR 188/03, juris Rn. 43).

2.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist ein genereller Anspruch der Klägerin auf Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten der Mitarbeiter des Krankenhauses zu bejahen. § 26 Absatz 3 Ziffer 10 MAVO enthält keine reine Aufgabenzuweisung. Um die Entgeltgleichheit in der Einrichtung durchzusetzen und die Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz gemäß § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO wahrzunehmen, benötigt sie die streitgegenständlichen Unterlagen.

a)

§ 26 MAVO regelt als Eingangsnorm des V. Abschnitts der MAVO zunächst allgemein die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung. Neben der in Absatz 1 niedergelegten gegenseitigen Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung und der ebenfalls an beide Seiten gerichteten Überwachungspflicht wird der Mitarbeitervertretung die Mitverantwortung übertragen, das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten (vgl. EichstätterKomm/Stöcke-Muhlack, MAVO, 2. Aufl. § 26 Rn. 2). Ihr sind nach § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des Mitarbeiters eingesehen werden, § 26 Abs. 2 Satz 2 MAVO.

§ 26 Abs. 3 MAVO weist der Mitarbeitervertretung eine Vielzahl allgemeiner Aufgaben zu; er lautet, soweit vorliegend von Belang, zu Ziffer 10 wie folgt:

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

b)

Schon die Verwendung des Wortes „Durchsetzung“ spricht dafür, der Mitarbeitervertretung einen generellen Anspruch auf Umsetzung der Aufgabe zuzusprechen. „Durchsetzen“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „etwas Angestrebtes, Erwünschtes o.ä. unter Überwindung von Hindernissen verwirklichen; Widerstände überwinden und sich Geltung verschaffen; nach und nach die Zustimmung, Anerkennung einer Mehrheit und dadurch Gültigkeit gewinnen“ (siehe Duden, Deutsches Wörterbuch). Als Synonyme werden genannt: „durchbringen, sich durchkämpfen, erreichen, erringen, erwirken, erzwingen; (gehoben) betätigen, ertrotzen; (umgangssprachlich) durchboxen, durchdrücken, durchpauken; sich behaupten, beikommen, bestehen, die Oberhand bekommen/erhalten/gewinnen, durchdringen, sich Geltung verschaffen, seine Ellbogen gebrauchen“. Einen Hinweis darauf, dass die Aufgabe nur im Einzelfall anfällt, findet in der Norm keinen Niederschlag. Die Aufgabenstellung wird allgemein formuliert.

c)

Die Worte „Durchsetzung“ und „Wahrnehmung“ stellen zudem klar, dass zu einem Tätigwerden aufgefordert wird. Ziel der Aufgabenstellung ist, unter Zuhilfenahme der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung eine Gleichbehandlung der Geschlechter hinsichtlich der Vergütung zu erreichen. Das kann sinnvoll nur verfolgt werden, wenn die Aufgabe als grundsätzliche und generell anzugehende verstanden wird.

d)

Die systematische Auslegung bestätigt dieses Verständnis. Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO sind der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Diese Anweisung an den Dienstgeber ergibt nur Sinn, wenn § 26 Abs. 3 MAVO mehr als eine reine Aufgabenzuweisung darstellt.

e)

Auch der Regelungszusammenhang unterstreicht das gefundene Ergebnis. Während in Ziffern 1. bis 5. noch von „anregen“, „vortragen“ oder „darauf hinwirken“ gesprochen wird, Ziffer 6. das „Zusammenarbeiten“ und Ziffer 7. ein „sich einsetzen“ fordern, spricht Ziffer 8. schon von „hinwirken auf“ und Ziffer 9. immerhin von einem „benennen“. Ziffer 10. als zuletzt genannte Aufgabe

verlangt dann die „Durchsetzung der Entgeltgleichheit“ und „Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Aufgaben“. Sie steigert damit erneut die Form der erwarteten Umsetzung der Aufgabe. Diese Wortwahl begründet auch, dass der Aufgabe in Ziffer 10. ein besonderes Gewicht beigegeben wird. Davon ist insbesondere deshalb auszugehen, weil schon in § 26 Abs. 1 MAVO eine an beide Seiten gerichtete Pflicht zur Überwachung niedergelegt ist, nach der alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden sollen. Ausprägung des Grundsatzes von Recht und Billigkeit ist der Grundsatz der Gleichbehandlung (EichstätterKomm/Stöcke-Muhlack, MAVO, 2. Aufl., § 26 Rn. 27; vgl. Fitting, 29. Aufl., BetrVG, § 75 Rn. 30), der der Durchsetzung der Entgeltgleichheit innewohnt.

f)

Ebenfalls spricht die Entstehungsgeschichte für einen generellen Anspruch. Ziffer 10 wurde zum Sommer des Jahres 2017 in den Aufgabenkatalog des § 26 Abs. 3 MAVO eingefügt. Sie wurde ausdrücklich neben Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen und dem Hinwirken auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den Aufgabenkatalog eingefügt; sie konkretisiert die Pflicht, auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten. Diese Auslegung kommt auch zu einem vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Ergebnis.

3.

Die Beklagte kann nicht einwenden, die MAVO habe eigenständige Regelungen der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses in § 27b MAVO oder im Falle der Einstellung von Mitarbeitern in § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO definiert; für das Klagbegehren fehle es an einer solchen.

a)

Dieser Einwand trifft auf alle in § 26 Abs. 3 Ziffern 1. bis 10. MAVO genannten Aufgaben zu. Für keine der in § 26 Abs. 3 MAVO beschriebenen Aufgaben gibt es eine weitere Norm, aus der eine (erneute) „klare Aufgabenzuweisung“ hervorgeht und die Beschreibung, auf welche Art und Weise und mittels welcher Unterlagen oder Daten die jeweiligen Aufgaben zu erfüllen sind. Das wäre auch überflüssig. Denn § 26 MAVO enthält schon im Abs. 2 Satz 1 ähnlich wie § 27b Abs. 3 Satz 1 MAVO den Anspruch, zur Durchführung der Aufgaben die Vorlage der erforderlichen Unterlagen verlangen zu können.

b)

§ 27b Abs. 5 MAVO bezieht sich zudem auf die Einsicht in nach § 27a Abs. 3 MAVO vorzulegende Unterlagen, ein Anspruch, der sonst nur der Mitarbeitervertretung, nicht dem Wirtschaftsausschuss zustehen würde. Eine Klarstellung über das Recht zur Einsichtnahme (auch) durch den Wirtschaftsausschuss war damit geboten.

c)

Ähnliches gilt für den Mitbestimmungstatbestand der Einstellung. Die Beteiligungstatbestände können nicht miteinander verglichen werden. Bei der Einstellung hat die Mitarbeitervertretung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Ohne ihre Zustimmung kann die personelle Maßnahme nicht umgesetzt werden. Entsprechend wird die Einstellung in §§ 34 Abs. 1 Satz 1 ff. MAVO eigenständig geregelt.

d)

Soweit die Beklagte meint, ein Recht zur Einsicht in die Bruttoentgeltlisten müsse - wie etwa im BetrVG - ausdrücklich geregelt sein, geht ihre Auffassung fehl. Unabhängig davon, dass die Normen der MAVO ausgelegt werden müssen, führt eine Parallelwertung zum gegenteiligen Ergebnis. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; es besteht ein umfassendes Recht auf Aushändigung. Einschränkend regelt § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG, dass „in diesem Rahmen“ ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt ist, in Listen über Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen; der zweite Halbsatz schränkt den Anspruch auf umfassende Auskunft und Vorlage ein, indem er in Bezug auf die Listen über die Bruttolöhne nur ein Einsichtsrecht gewährt (vgl. Kirchengenrichtshof der Evangelische Kirche vom 5. Dezember 2016 - II-0124/28-2016, juris Rn. 16). Einer solchen Einschränkung bedarf es vorliegend nicht, denn die MAVO gewährt nur ein Einsichtsrecht.

4.

Der Anspruch besteht auch, ohne dass nach § 26 Abs. 2 Satz 2 MAVO die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter einzuholen wäre; Bruttoentgelte sind regelmäßig nicht Bestandteil der Personalakte; diese enthält personenbezo-

gene Grunddaten. Der - sich vielfach ändernde - Zahlbetrag, wie er sich aus einer Lohnabrechnung und den Bruttolohnlisten ergibt, ist genausowenig Bestandteil einer Personalakte wie eine Lohnabrechnung (vgl. Kirchengerichtshof der Evangelische Kirche vom 5. Dezember 2016 - II-0124/28-2016, juris Rn. 17; vom 24. Januar 2011 - I-0124/S41-10, www.kirchenrecht-ekd.de). § 26 Abs. 2 Satz 1 und 2 MAVO sind demnach unterschiedliche Regelungen. Satz 2 ist als Ausnahme des Anspruchs nach Satz 1 anzusehen.

5.

Soweit die Beklagte meint, das Wort „und“ diene als Bindewort und führe in dieser Funktion Satzteile zusammen, so dass es sich in § 26 Abs. 3 Ziffer 10. MAVO nicht um zwei eigenständige Aufgabenzuweisungen handele, sondern eine Gesamtaufgabe vorliege, steht dies dem gefundenen Ergebnis nicht entgegen. Durch die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern nimmt die Klägerin die im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung wahr. Hierfür benötigt sie Informationen zur innerbetrieblichen Vergütung unabhängig davon, ob eine Gesamtaufgabe oder zwei eigenständige Aufgaben vorliegen. Diese können ohne weiteres durch die geforderten Bruttoentgeltlisten erworben werden.

6.

Ist es damit generelle Aufgabe der Mitarbeitervertretung, auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu achten, sind ihr die zur Umsetzung der Verpflichtung erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die Mitarbeitervertretung ist ein entscheidender Akteur zur Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit (vgl. Zimmerer AUR 2014, 88).

a)

Auch wenn das Bestehen einer Durchsetzungs- und Wahrnehmungspflicht durch die Mitarbeitervertretung nichts daran ändern wird, dass in den meisten Fällen nur der Dienstgeber in der Lage ist, die Gleichstellung tatsächlich herzustellen (vgl. GK-Weber, BetrVG § 80 Rn. 34), wird der Mitarbeitervertretung die Aufgabe zugeschrieben, auf den Dienstgeber einzuwirken, um Benachteiligungen von Frauen etwa bei Einstellungen, dem beruflichen Aufstieg, der beruflichen Bildung oder der Arbeitsbedingungen zu verhindern. Das aber

kann sie nur, wenn sie gezielt Anregungen geben und Anträge stellen kann. Ohne Kenntnisse der Entgelte kann sie die Aufgabe nicht erfüllen.

b)

Die Bruttoentgeltlisten unter Angabe des Geschlechts sind erforderliche Unterlagen im Sinne von § 26 Abs. 3 Ziffer 10 MAVO. Sie weisen aus, an wen welche Zahlung auf welcher Rechtsgrundlage getätigt wird, und ist damit geeignet, der Durchsetzung einer Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung zum Erfolg zu verhelfen. Anhand eines Abgleichs der vorgelegten, nach Geschlecht differenzierenden Entgeltlisten kann die Klägerin Ungleichbehandlungen bei geleisteten Zahlungen, insbesondere freiwilliger Zulagen, feststellen.

II.

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst. Die Parteien haben sich hierüber vergleichsweise verständigt.

III.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung war die Revision zuzulassen.