

**Geschäfts-Nr.: AS 04/19**  
Verkündet am 01.10.2019

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

Mitarbeitervertretung

**Klägerin**

**gegen**

**Beklagte**

**wegen:** § 26 Abs. 2 u. 3 MAVO<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kleine und Kurzenberger am 01.10.2019

---

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

**für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der Beschäftigten der L.-Klinik in M. unter Angabe des Geschlechts entsprechend dem Entgelttransparenzgesetz zu gewähren.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Beklagte hat die Auslagen der Klägerin zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

**Tatbestand**

- <sup>1</sup> Zwischen den Parteien besteht Streit über den Umfang des Einsichtsrechts der Mitarbeitervertretung in die Bruttogehaltslisten.
- <sup>2</sup> Die Beklagte ist eine gemeinnützige Tochtergesellschaft der Stiftung L., einer kirchlichen Stiftung des privaten Rechts auf katholisch-kirchlicher Grundlage.  
Die gemeinnützige Tochtergesellschaft hat die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse übernommen. Die Mitarbeitervertretung besteht aus 11 Mitgliedern.
- <sup>3</sup> Mit Schreiben vom 07.05.2019 hat die Mitarbeitervertretung die Zurverfügungstellung von aktuellen Bruttoentgeltlisten der Beschäftigten der L.-Klinik unter Angabe des Geschlechts gebeten. In dem Schreiben wird noch darauf hingewiesen, dass die Listen deshalb benötigt werden, um den Anspruch auf Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gemäß § 26 Abs. 3 Nr. 10 MAVO prüfen zu können. Nachdem die Listen nicht vorgelegt worden sind, setzte die Mitarbeitervertretung mit E-Mail vom 24.05.2019 eine Frist zur Vorlage der Listen bis zum 14.06.2019, die ebenfalls erfolglos geblieben ist.

- 4 Mit der vorliegenden Klage macht die Mitarbeitervertretung diesen Auskunftsanspruch geltend und bringt dazu vor, sie sei vom kirchlichen Gesetzgeber aufgerufen, sich für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Diözese Rottenburg-Stuttgart einzusetzen. Dazu benötige sie die Einsicht in die Bruttoentgeltlisten.
- 5 **Die Klägerin beantragt:** die Beklagte zu verurteilen, Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der Beschäftigten der L.-Klinik unter Angabe des Geschlechts entsprechend dem Entgelttransparenzgesetz zu gewähren.
- 6 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung
- 7 In der Einrichtung fänden die Richtlinien für Arbeitsverträge des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung. Die Entgeltfindung der Mitarbeiter sei aufgrund dessen aus der Eingruppierung und der Stufenzuordnung entsprechenden Anlagen zur AVR möglich. Darüber hinaus erhalte die Mitarbeitervertretung seit Jahren jährlich im Januar eine umfangreiche Mitarbeiterliste unter Angabe des Geschlechts, der Qualifikation und Vergütung (Eingruppierung und Erfahrungsstufe). Darüber hinaus erhalte sie einmal jährlich eine Liste über die Stufenlaufzeiten. Aus diesem Grund sei es der Mitarbeitervertretung bereits heute möglich zu überprüfen, ob die Mitarbeiter entsprechend ihrer Tätigkeit auch in Bezug auf das Geschlecht gemäß der AVR richtig eingruppiert seien. Tatsächlich erhalte die Klägerin aufgrund der Aushändigung der Listen mehr, als gesetzlich vorgegeben sei. Eine aufbereitete Mitarbeiterliste zur Bestimmung des Median könne darüber hinaus nur bei einem konkreten Auskunftsanspruch eines Mitarbeiters erstellt werden.
- 8 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

### I.

9 1.

Die Klage ist zulässig und begründet.

10 2.

Die Klägerin macht einen Auskunftsanspruch nach § 26 Abs. 3 Nr. 10 MAVO geltend. Es handelt sich somit um einen Rechtsstreit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, weshalb die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind (§ 2 Abs. 2 KAGO).

11 3.

Die Klägerin hat Anspruch auf Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und Bruttogehälter der bei der L.-Klinik beschäftigten Mitarbeiter.

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 10 MAVO gehört die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung zu den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung.

Mit dieser Regelung, die mit der letzten Novellierung der Bistums-MAVO in das Gesetz aufgenommen worden ist, soll erreicht werden, dass auch in den kirchlichen Einrichtungen der Diözese, entsprechend der Ziele des Entgelttransparenzgesetzes vom 30.06.2017, für gleiche oder gleichartige Arbeiten Frauen und Männer die gleiche Entlohnung erhalten.

12 Mit der Neuregelung wurde Klarheit geschaffen, dass die Mitarbeitervertretung auch das Einsichtsrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten hat. Damit wurde die zuvor uneinheitliche Auffassung zum Einsichtsrecht schon allein aufgrund von § 26 Abs. 2

S. 1 MAVO entschieden und gesetzlich geregelt. Diese Regelung gewährt der Mitarbeitervertretung ein allgemeines Recht auf Vorlage sämtlicher Unterlagen, die zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich sind. Sofern bei einzelnen Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung speziellere Regelungen vorhanden sind, gehen diese der allgemeinen Regelung von § 26 Abs. 2 S. 1 MAVO vor (Freiburger Kommentar, § 26, Rn. 33).

- <sup>13</sup> § 26 Abs. 3 MAVO wiederum weist der Mitarbeitervertretung allgemeine Aufgaben zu, die sie unabhängig davon zu erfüllen hat, ob ein besonders ausgebildetes Beteiligungsrecht hinsichtlich bestimmter Angelegenheiten besteht (Freiburger Kommentar, § 26, Rn. 48). Nach Nr. 10 dieser Regelung zählt nunmehr zu den allgemeinen Aufgaben ausdrücklich auch die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.

Auch schon vor Inkrafttreten der Neuregelung galt das Gebot der Entgeltgleichheit (Art. 157 Abs. 1 AEUV). Schon aufgrund dessen gehörte es schon immer zu den Aufgaben einer Mitarbeitervertretung sich um die „Geschlechtergerechtigkeit“ zu kümmern. Die neue Regelung hat diese bisherige Pflicht kodifiziert, indem sie diese Pflicht als eine allgemeine Aufgabe der Mitarbeitervertretung definiert hat.

- <sup>14</sup> Die Neuregelung hat darüber hinaus auch klargestellt, dass die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben auch die nach dem Entgelttransparenzgesetz für die betriebliche Interessenvertretung vorgesehenen Aufgaben wahrzunehmen hat.

Nach § 13 Abs. 3 Entgelttransparenzgesetz hat der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu gewähren und diese aufzuschlüsseln. Die Entgeltlisten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein und alle Entgeltbestandteile enthalten einschließlich übertariflicher Zulagen und solcher Zahlungen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden. Darüber hinaus müssen die Entgeltlisten so aufbereitet sein, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann.

- <sup>15</sup> Soweit die Beklagte einwendet, sie erfülle bereits jetzt ihre Auskunftspflicht über das hinaus, was sie nach dem Entgelttransparenzgesetz schuldet, ist dieser Einwand nicht zutreffend. Die jährlich übersandte Mitarbeiterliste mit der Angabe des Geschlechts, der Qualifikation und Vergütung entspricht nicht dem, was nach dem Entgelttransparenzgesetz geschuldet wird. Aus der Mitteilung der Eingruppierung und Erfahrungsstufe ergibt sich noch nicht, ob Zulagen bezahlt werden. Darüber hinaus müssen die Bruttoentgeltlisten so gestaltet sein, dass der Betriebsausschuss insbesondere das erfragte Vergleichsentgelt ermitteln kann. Dazu benötigt er eine auf Vollzeitentgelte hochgerechnete und nach Entgelthöhe sortierte Auflistung mit der er den Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts und der erfragten Entgeltbestandteile berechnen kann (vgl. BT-Drs. 18/11133, 63).

## II.

- <sup>16</sup> Gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Beklagte hat darüber hinaus die Auslagen zu tragen, die der Klägerin im Zusammenhang mit dem vorliegenden Verfahren entstanden sind (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO).

## IV.

- <sup>17</sup> Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 KAGO).

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kurzenberger

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht