



Kein Vorlagerecht einer, nach Geschlecht und vergleichbaren Berufsgruppe, sortierten Bruttogehaltsliste für die MAV. M 07/2019, KAGH

Die noch jung eingeführte normative Regelung (§ 26 Abs. 3 Nr. 10 MAVO) liefert keine Erweiterungsmöglichkeit der MAV, grundlos, eine nach Geschlecht unterscheidende Bruttogehaltsliste zu verlangen. Ein solcher Anspruch kann sich erst in Verbindung mit den Aufgaben nach Entgelttransparenzgesetz – insbesondere Abschnitt 2 – ergeben. Dies setzt ein konkretes Informationsverlangen von Mitarbeitern voraus.

Rechtsanspruch auf Vorlage von Bruttogehaltsliste bestand bereits vor der Einführung von § 26 Abs. 3 Nr. 10 MAVO.

Bisher schon anerkannt ist, dass die Mitarbeitervertretung wegen der Überwachungspflicht hinsichtlich der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots (§ 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO) 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).

Die Formulierungen von § 26 Abs. 2 MAVO gehen jedoch weiter, als die Regelungen nach § 80 BetrVG. Im § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG ist geregelt, dass „in diesem Rahmen“ ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt ist, in Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

Die Einschränkung des Einblickrechts, auf einen zu bildenden Ausschuss, ist in der Mitarbeitervertretungsordnung nicht vorgesehen. Somit steht dieses Recht der gesamten MAV zu.

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 zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden.

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.

### **Gleiches Recht für MAV bezüglich der Bruttogehaltsliste**

Was an Einsichtsrechten dem Betriebsrat entsprechend zugebilligt wird, steht dem allgemeinen Vorlageanspruch der MAV nach § 26 Absatz 2 Satz 1 MAVO nicht im Geringsten nach (vgl. Eichstätter Kommentar / Stöcke-Muhlack, MAVO, § 26 Rn. 57; Freiburger Kommentar – Thüsing / Mathey, MAVO, § 26 Rn. 61).

Erweiterte, prüfende und nach Entgelttransparenzgesetz strukturierte, Einsichtnahme nur bei konkretem Antrag von Mitarbeitenden möglich.

Mit der Neuregelung der Nummer 10 (§ 26 Abs. 3 Nr. 10 MAVO) 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 die Mitarbeitervertretung zu richten ist, hat der Gesetzgeber in § 13 Absatz 3 EntgTranspG Regelungen zur Erfüllung dieses Anspruches getroffen.

Danach hat der Dienstgeber der MAV **Einblick** in die Listen über die Bruttolöhne und –gehälter zu gewähren und diese nach Geschlecht aufzuschlüsseln sowie so aufzubereiten, dass die MAV im Rahmen ihres Einblickrechts die Auskunft ordnungsgemäß erteilen kann.

Daraus ist zu schließen, dass sich der Anspruch auch der Mitarbeitervertretung nach § 13 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz von dem § 26 Absatz 2 Satz 1 MAVO dadurch unterscheidet,

- dass der Dienstgeber der MAV 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 (nach Geschlechtern und vergleichbaren Berufsgruppen sortiert) (vgl. BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, Rn. 24, 25 mit weiteren Nachweisen).

Diese besondere Anspruchsgrundlage, welche weit über das Vorlagerecht von Bruttogehaltslisten an die MAV nach § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO geht, setzt jedoch ein konkretes Informationsverlangen von Beschäftigten nach § 12 Absatz 1 EntgTranspG voraus.