

Neues aus der Rechtsprechung

Kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung von Entgeltlisten

Immer wieder streiten Betriebsräte und Arbeitgeber über die Informationsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der Bruttogehälter. Der Betriebsrat hat regelmäßig ein Interesse daran hier umfangreiche Informationen zu erhalten, um die den einzelnen Arbeitnehmern gezahlten Gehälter zueinander ins Verhältnis setzen zu können. Arbeitgeber tun sich naturgemäß schwer damit, die betriebliche Gehaltsstruktur offen zu legen. Dass dem Betriebsrat grundsätzlich in gewissem Maße und unter gewissen Umständen ein Informationsrecht zusteht, ist unstrittig. Voraussetzungen und Ausgestaltungen führen jedoch immer wieder zu Auseinandersetzungen. Das BAG hat nun mit Beschluss vom 29. September 2020 (Az. 1 ABR 32/19) festgestellt, dass auch aus dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten folgt.

Gegenstand des Verfahrens war der Streit über die Überlassung von Bruttoentgeltlisten. Der Betriebsrat hatte Ende November 2018 unter Verweis auf das EntgTranspG, seine Förderaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, seine sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Überwachungspflichten und das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG insbesondere beantragt, den Arbeitgeber zu verpflichten, dem Betriebsausschuss die Listen über die Bruttoentgelte für den Zeitraum vom Juni 2018 bis zum November 2018 dauerhaft in elektronischer Form zu überlassen. Die Listen sollten dabei aufgeschlüsselt sein nach Zugehörigkeit zum Geschlecht, Tarifgrundgehalt, Zuschlägen jeder Art, Zulagen und Sondervergütungen jeder Art (auch individuell ausgehandelte), Prämien und Gratifikationen.

Die gegen die ablehnenden Entscheidungen der Vorinstanzen gerichtete Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat nach Ansicht des BAG unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Anspruch auf dauerhafte Überlassung der näher beschriebenen Bruttoentgeltlisten. Ein Einsichtsrecht in Gehaltslisten gem. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bestehe nur, soweit es

zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei. Dem Vortrag des Betriebsrats lasse sich jedoch nicht entnehmen, für welche Überwachungs- und Förderungsaufgabe oder die Geltendmachung eines Mitbestimmungsrechts er die Entgeltdaten von Juni bis November 2018 benötigte. Hierbei handele es sich um einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum, sodass ein entsprechendes Einsichtsrecht nicht bestehe. Selbst einen erforderlichen Aufgabenbezug unterstellend entschied das BAG, dass jedenfalls kein Anspruch auf *dauerhafte Überlassung* der Bruttoentgeltlisten an den Betriebsratsausschuss bestehe. Vielmehr bestehe lediglich ein Anspruch auf Einblicknahme in die Listen. Ein darüberhinausgehender Überlassungsanspruch bestehe hingegen nicht.

Die angestrebte Listenüberlassung könne auch nicht auf § 13 EntgTranspG gestützt werden. Das entsprechende Einsichts- und Auswertungsrecht sei an die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 EntgTranspG gebunden. Dem Betriebsrat müssten also individuelle Auskunftsverlangen von Arbeitnehmern vorliegen, für deren Beantwortung er dann auf die entsprechenden Informationen des Arbeitgebers angewiesen sei. Dies habe der Betriebsrat vorliegend nicht geltend gemacht. Zudem beinhalte das Einsichts- und Auswertungsrecht gemäß § 13 EntgTranspG ebenfalls kein Recht auf *dauerhafte Überlassung* der Bruttoentgeltlisten.

Die Entscheidung liegt auf einer Linie mit der bisherigen BAG-Rechtsprechung. Selbst wenn aufgrund eines konkreten Aufgabenbezugs ein Einsichtnahmerecht des Betriebsrats hinsichtlich der vorhandenen Bruttolohnlisten besteht, so handelt es sich nicht um einen Anspruch auf Überlassung eben jener Gehaltslisten. Bereits diese kleine aber feine Unterscheidung (Einsicht statt Überlassung) kann Konflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in einigen Fällen entschärfen, wenn sich die Betriebsparteien der Rechtslage bewusst sind. Wir beraten Sie selbstverständlich gerne.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de