

## Mandanteninfo August 2019

### Einblick ersetzt keine Auskunft

1. *Ein Arbeitgeber hat dem Betriebsrat Auskunft darüber zu erteilen, an welche Arbeitnehmer (mit Ausnahme leitender Angestellter) Sonderzahlungen geleistet wurden. Datenschutzrechtliche Bedenken hiergegen bestehen nicht.*
2. *Der allgemeine Unterrichtsanspruch des § 80 Abs. 2 S 1 BetrVG wird nicht durch den Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nach § 80 Abs. 2 S 2 BetrVG verdrängt.*
3. *Es bestehen datenschutzrechtliche Bedenken auch deshalb nicht, weil der Betriebsrat selbst Teil der verantwortlichen Stelle im Sinne von Art 4 Nr 7 EUV 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) ist.*

*Hessisches LAG, Beschl. vom 10.12.201916 – TaBV 130/18  
rechtskräftig, Leitsätze vom Verfasser*

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung gegenüber dem Betriebsrat, **an welche Arbeitnehmer, in welcher Höhe, auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Sonderzahlungen** gezahlt wurden.

Der Arbeitgeber ist der Auffassung, der Antrag des Betriebsrats sei bereits deshalb zurückzuweisen, weil der Betriebsrat eine Vorlage der Bruttoentgeltlisten mit Klarnamen einfordern könne. Damit stelle sich die gewährte Einsicht in die Bruttoentgeltlisten als Erfüllung des vorliegenden Auskunftsanspruchs dar.

Dieser Auffassung ist das Hessische LAG nicht gefolgt.

Die vom Betriebsrat begehrte **Auskunft kann nicht mit einer Bruttolohn- und Gehaltsliste verglichen werden**, da sie sich nur auf einen abgrenzbaren Teil der Vergütung in Form einzelner Gehaltsbestandteile der Arbeitnehmer, nämlich Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Sonderzahlungen, die ab dem 1. September 2016 gezahlt wurden, bezieht. Aus diesem Grund steht der Auskunftsanspruch auch dem Betriebsrat und nicht lediglich dem in § 80 Abs. 2 S. 2 HS 2 Betriebsverfassungsgesetz genannten Adressatenkreis zu.

Aus demselben Grund besteht **Anspruch auf eine schriftliche Auskunft**. Zwar verhält sich § 80 Abs. 2 S. 1 HS 1 Betriebsverfassungsgesetz nicht darüber, in

Stefan Bell  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp  
Rechtsanwältin

Stefanie Dach  
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein  
Vorsitzende Richter  
am LAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005  
IBAN:  
DE27 300700240477455005  
BIC: DEUTDE330333333

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in  
Zivil- und Strafrecht  
mit Kanzlei Tim Engels,  
Düsseldorf

welcher Form der Arbeitgeber die benötigte Auskunft zu erteilen hat. **Jedoch ist er bei – wie hier – umfangreichen und komplexen Angaben nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen** (BAG 1 ABR 46/10)

Wie das Arbeitsgericht weiter zutreffend erkannt hat kann sich der Betriebsrat für sein Begehren auch auf § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG berufen, weil er darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (BAG 1 ABR 27/16). Für die Wahrnehmung seiner Aufgabe, auf die Herstellung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit hinzuwirken, benötigt er die Kenntnis effektiv gezahlter Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit existiert oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann. Daher ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass ein Einsichtsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG in die Bruttoentgeltlisten auch dann besteht, wenn der Betriebsrat gerade feststellen will, welche Arbeitnehmer welche Entgeltbestandteile erhalten und wie hoch diese sind. Entsprechendes gilt auch für den Auskunftsanspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG über Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und sonstige Sonderzahlungen.

**Datenschutzrechtliche Bedenken bestehen nicht, weil der Betriebsrat selbst Teil der verantwortlichen Stelle im Sinne von Art. 4 Nr. 7 Datenschutz-Grundverordnung ist.**

Der Arbeitgeber ist auch nicht berechtigt, **sich gegenüber dem Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Absatz 2 BetrVG auf Grundrechte von Arbeitnehmern, etwa auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG, zu berufen.** Dies folgt gleichfalls aus § 26 Abs. 6 BDSG.

**Fazit:**

Dieser Entscheidung ist zuzustimmen. Arbeitgeber dürfen die Kontrollrechte des Betriebsrates aus § 80 Abs. 1 BetrVG nicht behindern durch die Berufung auf eine Vorschrift, die einen ganz anderen Fall regelt.

Dasselbe gilt auch, wenn Betriebsräte ihre (erzwingbaren) Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausüben wollen. Zur Vorbereitung beispielsweise einer *Betriebsvereinbarung über Verteilungsgrundsätze übertariflichen Zulagen* können Betriebsräte vom Arbeitgeber Auskunft verlangen über aktuelle Zulagen (welche Arbeitnehmer, Grund und Höhe der Zulagen). Dank des weiterhin bestehenden Einblicksrechtes in die Bruttoentgeltlisten können dann die Angaben des Arbeitgebers überprüft werden.

Stefan Bell, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro