

# Mandanteninfo November 2022

## Auskunftsanspruch des Betriebsrats bei Vertrauensarbeitszeit und Vorlage von Unterlagen

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Über- und Unterschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit und an Sonn- und Feiertagen geleisteter Arbeitsstunden derjenigen Beschäftigten verlangen, für die aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Vertrauensarbeitszeit gilt. Die Vorlage von Unterlagen kann er bezüglich der nach § 16 ArbZG vorzunehmenden Aufzeichnungen verlangen.

(LAG München, Beschluss vom 11.07.2022 – 4 TaBV 9/22 –;  
Leitsatz der Verfasserin)

Die Arbeitgeberin und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat haben durch (Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV)) vereinbart, dass für die Mitarbeiter:innen des Vertriebsaußendienstes, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden beträgt, Vertrauensarbeitszeit gilt. Zur Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit sind sie nach der GBV verpflichtet, wenn sie mehr als acht Stunden – exklusive Pausen – gearbeitet haben.

Mit dem Betriebsrat eines der Betriebe des Unternehmens hat die Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung (BV) über gleitende Arbeitszeit abgeschlossen. Danach ist vereinbart, dass der Betriebsrat bis zum 15. jeden Monats eine Saldenliste aller Gleitzeitkonten des Vormonats in elektronischer Form erhält. Die BV wurde im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens geschlossen, in dem die Mitglieder der Einigungsstelle vorab in einem Protokoll festgestellt hatten, dass die Arbeitszeit für den Vertriebsaußendienst nicht mehr Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens ist.

Streitig ist zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat dieses Betriebes, ob die Arbeitgeberin dem Betriebsrat Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Über- und Unterschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit der Vertriebsaußenmitarbeiter erteilen muss und ob sie ihm die nach § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG und der GBV erforderlichen Aufzeichnungen der Vertriebsaußenmitarbeiter über Mehrarbeit zur Verfügung zu stellen sowie eine Saldenliste ihrer Gleitzeitkonten in elektronischer Form zu übermitteln hat.

Vor dem LAG München waren die Anträge in dem Umfang, wie aus dem obigen Leitsatz ersichtlich, erfolgreich.

Das LAG hat seine Entscheidung wie folgt begründet:

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Über- und Unterstunden gegenüber der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Sonn- und Feiertagsstunden verlangen. Der Arbeitgeber hat gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zur Durchführung seiner Aufgaben

**Sigrid Britschgi**  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Familienrecht

**Fabian Wilden**  
Rechtsanwalt

**Stefani Dach**  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

**Ingrid Heinlein**  
Vorsitzende Richter  
am LAG a.D.

\*Regine Windirsch  
Rechtsanwältin  
Ausgeschieden zum 30.04.2022

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: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

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

zu unterrichten. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört u.a. die Überprüfung, ob die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Der Betriebsrat hat sich darauf berufen, er wolle die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (u.a. §§ 3,5 ArbZG) überwachen. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, sind die begehrten Auskünfte erforderlich.

Der Betriebsrat – und nicht etwa der Gesamtbetriebsrat – ist auch zuständig für die Überwachungsaufgabe, denn § 50 BetrVG findet bei der Geltendmachung von Rechtsansprüchen keine Anwendung. Dazu gehört auch die Wahrnehmung des Überwachungsauftrags des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG.

Die Arbeitgeberin hatte sich darauf berufen, sie könne die Auskünfte nicht erteilen, weil sie die entsprechenden Informationen nicht habe. Im Anschluss an eine Entscheidung des BAG vom 06.05.2003 (1 ABR 13/02) führt das LAG München hierzu aus, der Arbeitgeberin sei die Auskunft nicht unmöglich. Vielmehr könnte sie sich die Information unschwer von den Arbeitnehmern beschaffen.

Dem Betriebsrat sind nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG auch die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten, die über werktätlich acht Stunden hinausgehen (§ 16 Abs. 2 ArbZG). Diese Verpflichtung des Arbeitgebers kann auf die Beschäftigten delegiert werden, wie durch die GBV geschehen.

Der Betriebsrat hat jedoch, so das LAG, keinen Anspruch auf Überlassung von Unterlagen nach der BV über gleitende Arbeitszeit. Denn diese BV gilt nicht für Vertriebsaußendienstmitarbeiter, wie sich aus dem Protokoll der Einigungsstelle eindeutig ergibt.

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde zum BAG nicht zugelassen.

**Fazit:**

Der Beschluss bewegt sich auf der Basis der zurzeit der Entscheidung bekannten Rechtsprechung des BAG. Dem LAG ist auch darin zuzustimmen, dass sich aus der BV kein Anspruch auf Vorlage von Unterlagen bezüglich der Arbeitszeit der Vertriebsaußendienstmitarbeiter ergibt. Zwischenzeitlich hat das BAG jedoch mit Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) entschieden, dass der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Möglicherweise kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG die Vorlage der Aufzeichnungen nach dem gemäß dieser Bestimmung einzuführenden System verlangen. Bisher liegt lediglich eine Presseerklärung des BAG vom 13.09.2022 vor. Die vollständige Begründung bleibt abzuwarten.

**Ingrid Heinlein, Rechtsanwältin  
Anwaltsbüro Windirsch, Britschgi & Wilden**