

Rechtsbaustein für Betriebsräte und Betriebsrätinnen

AUF GEHT'S – FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



**Transparenz
und Gerechtigkeit**

Rechtsbaustein

Entgeltlisten sind in vielen Betrieben immer noch Geheimsache nach dem Motto: „Über Geld spricht man nicht.“ Doch wer Entgeltungerechtigkeit beseitigen will braucht Daten und muss die Entgeltsituation im Betrieb regelmäßig im Blick behalten.

Der Betriebsrat hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Einblicksrecht in die Lohn- und Gehaltslisten. Dabei sind bestimmte Regeln zu beachten:



Welche rechtlichen Möglichkeiten hat der Betriebsrat zur Informationsbeschaffung?

Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten durch den Betriebsrat

In § 80 Abs. 2 BetrVG ist geregelt, dass der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten ist.

Dieses allgemeine Unterrichtsrecht ist nur dann eingeschränkt, wenn das Verlangen des Betriebsrats rechtsmissbräuchlich ist, also erkennbar nicht wirklich dem Ziel dient, eine ausreichende Informationsbasis zu bekommen (BAG v. 11.7.1972 – 1 ABR 2/72).

Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG hat (nur) der Betriebsausschuss oder ein anderer nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss auch ein Einsichtsrecht in die Listen über Bruttolöhne und -gehälter. Wo ein solcher Ausschuss nicht besteht, geht dieses Recht auf den/die BR-Vorsitzende/n oder ein beauftragtes BR-Mitglied über (BAG v. 18.09.1973 – 1 ABR 7/73). Auch dieses Einsichtsrecht setzt voraus, dass die Einsichtnahme zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist.

Der Betriebsrat hat jedoch nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Hierzu gehört der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Mann und Frau (§§ 1, 2, 3 und 7 AGG) ebenso wie der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG)



sowie die jeweiligen unions- und verfassungsrechtlichen Verankerungen (Art. 3 Absätze 1, 2 und 3 GG, Art. 157 AEUV sowie die verschiedenen Gleichbehandlungsrichtlinien).

Ferner benötigt der Betriebsrat diese Informationen zur Prüfung, ob die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Entgeltgestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG) berührt werden.

Der Betriebsrat ist „Hüter der Lohngerechtigkeit und Transparenz“ im Betrieb

(vgl. BAG 28.04.2008, Az.: 1 ABR 50/97).

So benötigt der Betriebsrat die Kenntnis der effektiv gezahlten Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob eine innerbetriebliche Entgeltgerechtigkeit erreicht ist oder durch andere betriebliche Entgeltgestaltungen erreicht werden kann (BAG v. 30.06.1981 – 1 ABR 26/79).

Der Betriebsrat braucht *keinen besonderen Anlass* für sein Einsichtsrecht darzulegen

(BAG a.a.O. sowie v. 16.8.1981- 6 ABR 60/79).

Können die Gehaltslisten fotokopiert werden?

Es besteht lediglich ein Recht auf „Einblick nehmen“. Das bedeutet, dass die Listen nicht an den BR ausgehändigt werden müssen: Der Betriebsrat kann also nicht verlangen, dass ihm eine Fotokopie der Listen bzw. die Originalliste zur Verfügung gestellt wird.

Das Recht auf Einblick schließt aber die Möglichkeit ein, ausführliche *Notizen* zu machen, auch in hierfür eigens vom BR vorbereiteten Listen.

Das Recht zum Anfertigen von Notizen ist im Prinzip unbeschränkt! Nur ein komplettes Abschreiben der Listen wäre unzulässig.

Dem Betriebsrat sind nur solche Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die der Arbeitgeber *tatsächlich besitzt*. Für die Wahrnehmung des Rechtes des Betriebsrats ist es nicht wichtig, in welcher Form die Daten vorliegen, ob als wirkliche Liste oder als Datei in einem Computer oder einer EDV-Anlage.

Es kann nach den betrieblichen Gegebenheiten eine entsprechende Form der Einsichtnahme vereinbart werden, z.B. Freigabe des Computerzugangs für den Betriebsrat auf die entsprechenden Daten.

In der Praxis sind viele Arbeitgeber dazu übergegangen, dem Betriebsrat in regelmäßigen Abständen bzw. auf Anforderung die Lohn- und Gehaltslisten in Kopie auszuhändigen und zu überlassen.

Welche Entgeltbestandteile umfasst das Einblicksrecht?

Einblicksrecht besteht nur hinsichtlich der *Brutto-* und *nicht* hinsichtlich der Nettoentgelte. Die Nettodaten, aus denen die persönlichen Verhältnisse wie z.B. Lohnpfändung oder Besteuerung hervorgehen, sind für die Betriebsratsarbeit nicht notwendig und deshalb nicht zulässig.

Mit Bruttolohn und -gehaltslisten sind die Listen der *effektiven Bruttobezüge* zu verstehen. Dies schließt ein:

- *übertarifliche Zulagen,*
- *freiwillige Prämien,*
- *alle weiteren Zahlungen, (Sonderzahlungen, Gratifikationen und sogenannte Einmalzahlungen, die individuell ausgehandelt und gewährt werden).*

(BAG v. 30.06.1981 – 1 ABR 26/79).

Die Gehälter der außertariflichen Angestellten sind darin ebenso einbezogen. Ausgeschlossen sind die Gehälter der leitenden Angestellten i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG, da diese keine Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG sind.

Zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer nach § 75 BetrVG und zur Verhinderung von Diskriminierungen nach AGG kann der Betriebsrat eine *geschlechterspezifische Aufschlüsselung* der Entgelte verlangen.

Damit der BR in der Lage ist, Vergleiche anzustellen, ist der AG verpflichtet, die Bruttoentgelte nach ihren einzelnen Bestandteilen z.B. Überstunden, Schichtarbeit, Gratifikationen oder Prämien aufzuschlüsseln.

Wenn die Gehaltsliste nicht ausreicht oder (angeblich) nicht vorliegt

Nach BAG-Rechtsprechung kann unter bestimmten, eng gefassten Voraussetzungen nicht nur Einsicht in die Listen, sondern eine Übermittlung von Unterlagen an den Betriebsrat verlangt werden.

Hat der Arbeitgeber keine Listen bzw. reichen die vorhandenen Listen nicht aus, sind die entsprechenden Auskünfte *nach dem allgemeinen Auskunftsanspruch § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG* in der Regel – in Entgeltfragen wegen der Komplexität – *schriftlich* zu erteilen. So kann der Betriebsrat schriftlich Auskunft über Höhe und Empfänger von *außertariflichen Sonderzulagen* verlangen (BAG v. 10.10.2006, 1 ABR 68/05). Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber Unterlagen aushändigen muss.

Kommt eine schriftliche Auskunft im Bereich Löhne/Gehälter inhaltlich einer Bruttolohn- und -Gehaltsliste gleich, genügt der Einblick in die schriftlich gefassten Angaben (BAG, Beschluss v. 30.09.2008 – 1 ABR 54/07).

Anwesenheit des Arbeitgebers während der Einsichtnahme

Ein Recht des Arbeitgebers oder eines Beauftragten bei der Einsichtnahme durch den BR anwesend zu sein besteht nicht.

Keine Einschränkung des Einsichtsrechts durch das Bundesdatenschutzgesetz

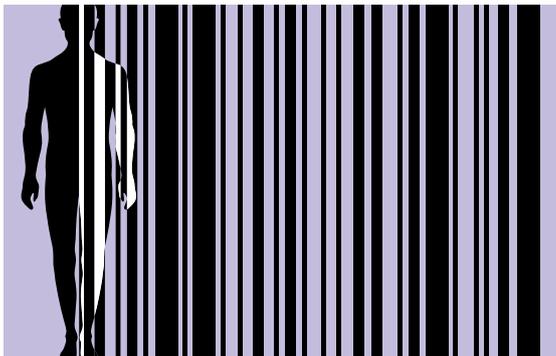
Dem BR dürfen *keine Informationen unter Hinweis auf datenschutzrechtliche Bestimmungen verweigert* werden. Das Informationsrecht des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 BetrVG ist durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nicht eingeschränkt. Das BDSG verbietet allein die unbefugte Bekanntgabe geschützter Daten an Dritte. Die Unterrichtung des BR ist jedoch nicht unbefugt, sondern gerade durch § 80 Abs.2 BetrVG gesetzlich vorgesehen.



Ein Einblicksrecht in die Lohn- und Gehaltslisten besteht *unabhängig vom Einverständnis des Beschäftigten* ggfs. selbst gegen dessen Willen. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte tritt insoweit gegenüber der dem Betriebsrat obliegenden sozialen Schutzfunktion zurück.

Was ist beim Umgang mit Daten unbedingt zu beachten?

Gleichwohl muss mit Gehaltsdaten aber sensibel und verantwortungsvoll umgegangen werden. In den in §§ 82 Abs. 2, 83 Abs. 1, 99 Abs. 1 und 102 Abs. 2 S. 5 BetrVG geregelten Fällen ist der Betriebsrat ohnehin zur Verschwiegenheit verpflichtet. Darüber hinaus hat er das *Persönlichkeitsrecht* bzw. das Recht auf *informationelle Selbstbestimmung* der Beschäftigten nach § 75 Abs. 2 BetrVG zu schützen. Hieraus wird abgeleitet, dass der Betriebsrat bezüglich der *Entgelt-daten einzelner Arbeitnehmer/innen* auch bei Nichtvorliegen der soeben genannten Fälle der *Verschwiegenheitspflicht* unterliegt. *Ohne Zustimmung* der Betroffenen darf der Betriebsrat *keine konkreten Angaben über die Entgelthöhe einzelner Beschäftigter* machen.



Beispiel:

Auf einer Betriebs- und/oder Abteilungsver-sammlung wird eine Entgelt-Statistik als Ergebnis vorgestellt werden, mit der Aussage: Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen beträgt x-Prozent im Bereich xy!

Diese Aussage weist keinen direkten Bezug zu einer konkreten Person auf.

Anders würde es sich verhalten, wenn für die Erstellung dieser Statistik nur ein kleiner Personenkreis herangezogen würde. In so einem Fall könnte *sehr leicht auf eine konkrete Person* geschlossen werden.

Ein Beispiel: Sind nur 3 Personen in einem Bereich, davon 2 Frauen und ein Mann, könnte evtl. aus der Veröffentlichung des Entgelts des Mannes sichtbar werden. Das wäre nicht zulässig.

Der Bekanntgabe oder Veröffentlichung *anonymisierter* Daten über gezahlte durchschnittliche Bruttogehälter, die der Betriebsrat nach erfolgter Einsichtnahme selbst erstellt hat, steht daher nichts im Wege. Das sind Daten, die es nicht erlauben, auf eine bestimmte oder bestimmbare Person zu schließen (wann Daten als anonymisiert gelten, steht im § 3 Abs. 6 BDSG).

Stellt der Betriebsrat Ungleichheiten fest, so kann er auch die davon betroffenen Beschäftigten in anonymer Form darüber informieren – ohne die persönlichen Daten der Beschäftigten zu nennen.

Es gibt *keine* Geheimhaltungspflicht von *Betriebsratsmitgliedern untereinander* (entsprechend § 79 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Die Einsicht nehmenden Betriebsratsmitglieder sind daher berechtigt, die Informationen an den Betriebsrat weiterzugeben damit dieser entscheiden kann, ob begründeter Handlungsbedarf besteht.

Keine Einschränkung durch das Betriebs- und Geschäftsgeheimnis

Bei der Behandlung von Informationen, besonders bei der Beschaffung und Verwertung, kann es nur dann zu Problemen kommen, wenn es sich um *Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse* handelt.

Lohn- und Gehaltsdaten sind grundsätzlich keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dies gilt jedenfalls für *anonymisierte Daten*, die der Betriebsrat nach erfolgter Einblicknahme in die Brutto-Gehaltslisten selbst erstellt hat.

Die gerichtliche Durchsetzung des Einsichtsrechts

Verweigert der AG die Einsichtnahme, so kann der BR beim Arbeitsgericht im *Beschlussverfahren* beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die entsprechenden Unterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen. Auch kann eine Androhung von *Zwangsgeld* in Betracht kommen.

Je nach Umständen des Einzelfalls kann auch eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 3 BetrVG gegeben sein.

Der jährliche Gleichstellungsbericht als weitere rechtliche Möglichkeit

Nach § 43 Abs. 2, 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen zu berichten. Hierzu gehört auch die Entgeltgleichheit.





Unwirksam: Geheimhaltungsklauseln im Arbeitsvertrag

Die einzige Möglichkeit für die Beschäftigten, festzustellen, ob sie Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Entgeltgröße haben, ist das Gespräch mit Arbeitskollegen und -kolleginnen. Eine *Klausel*, die den Beschäftigten verpflichtet, über das Entgelt auch gegenüber ArbeitskollegInnen Verschwiegenheit zu bewahren, *ist unwirksam*.

Eine solche Klausel würde Beschäftigte daran hindern, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Entgeltgestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen.

Darüber hinaus verstößt sie gegen *Art. 9 Abs. 3 GG*, da sie Mitteilungen über die Entgeltgröße auch gegenüber einer Gewerkschaft verbietet.

(Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 21.10.2009, Az.: 2 Sa 237/09)

Fachwissen organisieren

Hat der Betriebsrat die Entgeltdaten ausgewertet vorliegen, kommt es darauf an, Maßnahmen abzuleiten um Entgeltgerechtigkeit herzustellen. Das können Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung, Frauenförderpläne o.ä. sein. Sind dazu besondere Fachkenntnisse erforderlich, die im Betriebsrat nicht vorhanden sind, kann und sollte sich der Betriebsrat Unterstützung holen.

Betriebliche Auskunftspersonen einbeziehen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG)

Der Arbeitgeber hat auf Vorschlag des Betriebsrates diesem sachkundige Beschäftigte als sogenannte Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. Das ermöglicht dem Betriebsrat, den internen Sachverstand der ArbeitnehmerInnen und damit auch gewerkschaftlichen Vertrauensleute bzw. Vertrauenspersonen noch besser zu nutzen und sie bei der Suche nach Problemlösungen mit einzubeziehen.

1. Beauftragung von externen Expertinnen und Experten (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

Ist im Betrieb die entsprechende Sachkenntnis nicht vorhanden, kann der Betriebsrat auf das Wissen von externen Expertinnen und Experten zurückgreifen. In erster Linie bietet sich dafür die Einbeziehung und gezielte Zusammenarbeit mit Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären an. Gleichstellungsbeauftragte kommen ebenso in Frage wie Beauftragte für Chancengleichheit der örtlichen Arbeitsagenturen oder andere Expertinnen und Experten zum Thema.