



Mandanteninfo 04/2019: Auskunftsanspruch bei Sonderzahlungen

Hessisches Landesarbeitsgericht:

[Beschluss vom 10.12.2018 – 16 TaBV 130/18](#)

Der Betriebsrat hat auf Grundlage seines allgemeinen Unterrichtsanspruchs nach [§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG](#) Anspruch auf schriftliche Mitteilung der Höhe von Zulagen, Prämien und sonstigen Sonderzahlungen sämtlicher Arbeitnehmer des Betriebs, mit Ausnahme leitender Angestellter. Der Anspruch auf Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten nach [§ 80 Abs. 2 S. 2 2. Halbsatz BetrVG](#), der sich auf die gesamten Bruttoentgelte bezieht, steht diesem beschränkten Auskunftsanspruch nicht entgegen.

Mit dieser bereits im April veröffentlichten Entscheidung bestätigt das Hessische Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung, wonach der allgemeine Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach [§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG](#) nicht durch den in [Satz 2](#) der Norm verankerten Anspruch auf Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten verdrängt wird. [§ 80 Abs. 2 BetrVG](#) enthält zwei verschiedene, nebeneinanderstehende Informationsansprüche des Betriebsrats. Sein [Satz 1](#) beschreibt den allgemeinen Informationsanspruch des Betriebsrats: „zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten ...“. Sein [Satz 2](#) zwingt den Arbeitgeber dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Im zweiten Halbsatz dieser Regelung ist ein Einsichtsrechts des Betriebsrats in die Listen über die Bruttolöhne und Gehälter geregelt: „... in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und Gehälter Einblick zu nehmen.“

Der allgemeine Auskunftsanspruch gem. [§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG](#) und das Einblicksrecht nach [§ 80 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 2 BetrVG](#) unterscheiden sich sowohl nach ihrem Inhalt, als auch nach ihren Voraussetzungen und kommen nebeneinander in Betracht, so das LAG. Allerdings könne nach [§ 80 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 2 BetrVG](#) in Listen über die Bruttolöhne und Gehälter nur Einblick genommen werden und überdies stehe dieses Einsichtsrecht nur dem Betriebsausschuss zu oder in kleineren Betrieben dem Betriebsratsvorsitzenden und nicht dem gesamten Gremium. Der allgemeine Auskunftsanspruch nach [§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG](#) steht jedoch dem gesamten Gremium zu und verlangt in der Regel auch eine schriftliche Information. Im Unterschied zum Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten setzt der allgemeine Informationsanspruch auch nicht die Existenz von schriftlichen oder elektronischen Listen voraus. Es genügt für den Informationsanspruch des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber über entsprechende Daten verfügt oder sie sich jedenfalls problemlos verschaffen kann.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, auf die sich das Hessische Landesarbeitsgericht bezieht (*vgl. BAG Beschluss vom 30.09.2008 – 1 ABR 54/07*), genügt der Arbeitgeber aber dann, wenn die vom Betriebsrat geltend gemachte Auskunft inhaltlich einer Bruttolohn- und Gehaltsliste gleichkommt, dem Auskunftsanspruch schon dadurch, dass er dem zuständigen Ausschuss, ggf. dem Vorsitzenden des Betriebsrats Einblick in diese schriftlichen Angaben ermöglicht.

Kommt aber die vom Betriebsrat begehrte Auskunft einer Bruttolohn- und Gehaltsliste nicht gleich, weil sie sich nur auf einen abgrenzbaren Teil der Vergütung in Form einzelner Gehaltsbestandteile, nämlich in dem vom Hessischen Landesarbeitsgericht entschiedenen Fall auf Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Sonderzahlungen bezieht, steht dieser Auskunftsanspruch auch dem Betriebsrat insgesamt und nicht lediglich dem in § 80 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 2 BetrVG genannten Adressatenkreis zu. Aus dem gleichen Grund besteht auch ein Anspruch des Betriebsrats auf eine schriftliche Auskunft. Dies ist dem Gesetz zwar nicht direkt zu entnehmen. Jedoch ist der Arbeitgeber bei umfangreichen und komplexen Angaben nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen. Weil sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Auskunftsanspruch gem. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG und das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 2 BetrVG sowohl nach ihrem Inhalt, als auch nach ihren Voraussetzungen unterscheiden und nebeneinander in Betracht kommen, gelten die einschränkenden Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber einem vom Betriebsrat gebildeten Ausschuss Einblick in die Bruttolohn- und Gehaltslisten gewähren muss, für die Vorlage von Unterlagen nach § 80 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 1 BetrVG nicht.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, führt zu einem entsprechenden Anspruch des Betriebsrats nur, soweit die von ihm verlangten Informationen zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich sind. Zu den Aufgaben des Betriebsrats im Sinn von § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG gehört es aber auch nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden und dazu gehört auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Entgeltfindung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Auch datenschutzrechtliche Bedenken stünden dem Auskunftsanspruch des Betriebsrats nicht entgegen, weil der Arbeitgeber solche Daten hinsichtlich einzelner Vergütungsbestandteile in zulässiger Weise erhoben hat und der Betriebsrat kein Dritter im Sinne des Datenschutzrechts ist, sondern Teil der datenverarbeitenden Stelle. Das Gericht liegt hier in einer Linie mit den meisten anderen Landesarbeitsgerichten. Eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung steht noch aus. Es spricht allerdings aufgrund

der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einiges dafür, dass es dieser Rechtsprechung folgen wird.

Mit dieser Entscheidung stehen Betriebsräten nicht nur in tariffreien Betrieben, sondern auch bei bestehender Tarifbindung des Arbeitgebers wichtige Handlungsoptionen zu. Im Bereich der „freiwilligen“ Zulagen, Prämien und sonstigen Sonderzahlungen hat der Betriebsrat zwar nur eine teilweise Mitbestimmung, soweit er nämlich lediglich über die Verteilung dieser „freiwilligen“ Zahlungen mitbestimmen kann und nicht über den Dotierungsrahmen. Über das allgemeine Auskunftsrecht nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG gibt das Gesetz den Betriebsräten aber ein effektives Instrument in die Hand, um als ersten Schritt bei der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehende betriebliche Lohnungerechtigkeiten zu erkennen und zu bewerten.

Die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist rechtskräftig. Eine eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde wurde vom BAG mit Beschluss vom 08.04.2019 verworfen.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

