

# Einsicht für Betriebsräte in die Bruttoentgeltlisten

Wollen Betriebsräte Entgeltgleichheit prüfen, benötigen sie als Grundlage eine Reihe von Daten, die nach Geschlecht differenziert sind. Für den Zugang zu diesen Daten können sie nach § 80 Abs. 2 BetrVG Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nehmen. Wie ist diese Vorschrift auszulegen? Welche konkreten Entgeltdaten können Interessenvertretungen fordern? Mehr dazu in einem Interview mit Dr. Klaus Bertelsmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht Hamburg.<sup>1</sup>

## **Nach dem BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Nur: Wie kann der BR im Bereich der Entgeltgleichheit die für ihn notwendigen Daten zur betrieblichen Praxis der Vergütungszahlung erlangen?**

„Dem BR sind nach § 80 BetrVG die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Für die Zielrichtung Entgeltgleichheit ist zudem die spezielle Regelung wichtig, dass der BR Einsicht in die Brutto Lohn- und -gehaltlisten nehmen kann. Dieses Recht des BR ist wesentlicher Ausgangspunkt für seine Aktivitäten im Bereich der Entgeltgleichheit.“

In vielen Betrieben wird nicht allein Einsicht gewährt, sondern es werden dem BR die Bruttoentgeltlisten regelmäßig bzw. auf Anforderung zugesandt. Andere Betriebe dagegen blockieren die Einsicht so lange, bis sie in gerichtlichen Verfahren (z.B. durch einstweilige Verfügungen) erzwungen wird.“

## **Kann der BR sämtliche Entgeltdaten der Beschäftigten verlangen?**

„Nur in die Bruttoentgeltlisten ist dem BR Einsicht zu gewähren – die Nettodaten, aus denen z.B. Lohnpfindungen und andere persönliche Daten der Beschäftigten hervorgehen, sind für die BR-Arbeit nicht notwendig und deshalb tabu.“

## **Was bedeutet Einsichtsrecht konkret? Und was geschieht, wenn es keine Listen gibt?**

„Der BR hat Anspruch auf Information über **alle** Entgeltbestandteile der einzelnen Beschäftigten. Sie sind

nach ihren einzelnen Bestandteilen aufgeschlüsselt darzustellen, z.B. Tarifentgelt, Prämien, Zulagen getrennt nach Arten, Tantiemen, Sondervergütungen usw. Dabei ist es gleichgültig, ob die Leistungen individualrechtlich vereinbart sind oder eine kollektive Grundlage haben.“

Wenn Listen (oder entsprechende Dateien) vorhanden sind, ist Einsicht zu gewähren. Der Arbeitgeber ist aber **nicht** verpflichtet, solche Listen herzustellen. **Jedoch:** Hat er keine Listen (oder behauptet dies), ist er nach der Rechtsprechung des BAG verpflichtet, die entsprechenden Auskünfte nach der Generalklausel des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu erteilen, wenn dies für die Aufgabenerfüllung des BR erforderlich ist – was normalerweise der Fall ist. Die Auskunftserteilung hat im Regelfall schriftlich zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann sich also nicht herausreden mit dem Argument, er würde keine solchen Listen führen, sondern muss die Beauftragten des BR dann anderweitig in entsprechendem Umfang informieren.“

## **Wer ist zu informieren?**

„In größeren Betrieben hat der Betriebsausschuss oder z.B. ein vorhandener Entgeltausschuss des BR das Einsichtsrecht, in kleineren Betrieben ist der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderweitig beauftragtes Betriebsratsmitglied dazu berechtigt.“

Selbstverständlich ist: Auch der BR als solcher kann von den zur Einsicht Beauftragten des BR über Ergebnisse der Einsichtnahme und Details informiert werden. Selbstverständlich unterliegen alle Betriebsratsmitglieder der Verschwiegenheitspflicht über die Entgelte der einzelnen Beschäftigten. Zusammengefasste Ergebnisse von Überprüfungen können aber auch in Betriebsversammlungen mitgeteilt werden, insbesondere wenn es um erkannte Ungleichbehandlungen im Betrieb geht.“

## **Können die Entgeltlisten kopiert oder abgeschrieben werden?**

„Vernünftig mit dem BR zusammenarbeitende Firmen geben die Bruttoentgeltlisten an den BR (bzw. die beauftragten Betriebsratsmitglieder). Wird da-

gegen nur Einsicht gewährt, dürfen die Listen nicht kopiert oder komplett abgeschrieben werden. Jedoch können ausführliche Notizen gemacht werden.

Empfehlenswert ist es, von BR-Seite aus mit genau umrissenen Vorhaben Einblick zu nehmen. Beispiel einer Fragestellung: Haben die Beschäftigten in der Entgeltgruppe 7 unterschiedlich hohe Zulagen? Ist der Durchschnitt dieser Zulagen bei Frauen und Männern unterschiedlich hoch?

Bei einem solchen Vorhaben müssen nicht viele Daten abgeschrieben werden, vielmehr können während der Einsichtnahme die Berechnungen vorgenommen und so schon die Ergebnisse festgehalten werden. Ansonsten ist es möglich und ausreichend, nur die Abweichungen von Standards zu notieren, da diese dann zu weiterführenden Aktivitäten genutzt werden können.

Empfehlung: Lieber häufiger Einblick unter speziellen Fragestellungen nehmen und Notizen machen, als pauschal alles auf ein Mal überprüfen zu wollen. Und: man kann auch eigene Unterlagen wie z.B. Listen mit Namen vorbereiten und dann die Daten aus den Entgeltlisten in die vorbereiteten Unterlagen eintragen.

Während der Einsichtnahme müssen sich die Beauftragten des BR untereinander ungestört unterhalten können. Diesbezüglich mussten Betriebsräte häufiger einstweilige Verfügungen durchsetzen.“

### **Wird das Einsichtsrecht durch den Datenschutz beschränkt und bedarf die Einsichtnahme des Einverständnisses der Beschäftigten?**

„Das Einblicksrecht besteht unabhängig vom Einverständnis der Beschäftigten – die Aufgabe des BR, für ein gerechtes Entgeltsystem zu sorgen, kann nur in Kenntnis der individuellen Entgelte und deren Bestandteile erfüllt werden. Sonderinteressen einzelner Beschäftigter müssen dahinter zurücktreten. Das BDSG steht dem nicht entgegen – der BR ist nicht „Dritter“ im Sinne des BDSG.“

### **Sollte der BR eine Betriebsvereinbarung abschließen?**

„Eine Betriebsvereinbarung über die Einsichtnahme ist nicht erzwingbar. Bei vernünftig mit dem BR zusammenarbeitenden Betrieben wäre sie zumeist überflüssig, bei anderen Betrieben nicht durchsetzbar. Daher sind solche Betriebsvereinbarungen höchst selten. Sinnvoller könnte es sein, eine Betriebsvereinbarung anzustreben, die die Umsetzung der Gleichbehandlung z.B. von Frauen und Männern anstrebt und in diesem Zusammenhang gemeinsame Überprüfungen von Eingruppierungen und Zulagen durch paritätisch besetzte Arbeitsgruppen vorsieht.“

Die wichtigste Entscheidung in letzter Zeit zum Einsichtsrecht des BR: BAG v. 30.9.2008 – 1 ABR 54/07 –, zu finden über die Homepage des BAG.<sup>2</sup>

### **Wie sieht es denn im Bereich des Öffentlichen Dienstes und den Personalräten aus?**

„Pauschal kann gesagt werden, dass Personalräte ähnliche Rechte wie die Betriebsräte haben, wie es z.B. in § 68 Abs. 2 BPersVG und den entsprechenden Landespersonalvertretungsgesetzen vorgegeben ist. In der Praxis sind im öffentlichen Dienst wegen der recht strikt geregelten Eingruppierungen nicht die Grundvergütungen das Problem, sondern die Gewährung und Verteilung der Zulagen. Zur Zeit gibt es u.a. im Krankenhausbereich Streitigkeiten wegen der pauschalierten Zulagen für Überstunden, Bereitschaftsdienste u.ä.“

#### **Anmerkungen**

- 1 Das Interview haben wir übernommen aus dem 2. Newsletter für Entgeltgleichheit vom 16.7.2010 von Dr. Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll (siehe [http://www.karin-tondorf.de/downloads/2\\_newsletterentgeltgleich.pdf](http://www.karin-tondorf.de/downloads/2_newsletterentgeltgleich.pdf)). Wir danken für die freundliche Genehmigung der Herausgeberinnen und des Interviewten.
- 2 Siehe <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=80b0dd7ffd2cf3fee1af7caf31857c86&nr=13262&pos=0&anz=1>