

## EXPERTENRAT

# Antworten auf Ihre Fragen

## ❓ Kann ein Betriebsrat verlangen, die Bruttolohnlisten aller Arbeitnehmer betriebsübergreifend einzusehen?



**Manfred Wulff** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg.  
[www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de](http://www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de)  
 Er beantwortet an dieser Stelle regelmäßig ausgewählte Fragen.

Wenn Sie auch Fragen an unser Experten-Team haben, schreiben Sie uns: [@gutearbeit](https://www.gutearbeit.de)  
[@bund-verlag.de](https://www.bund-verlag.de)

**ANTWORT** Korrekte Abrechnung, Entgeltgleichheit, außertarifliche Gehaltsbestandteile: Es gibt viele Gründe, warum der Betriebsrat Einblick in die Entgeltstruktur des Unternehmens begehrt. Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 BetrVG) regelt: Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für den Betriebsausschuss oder einen nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschuss, der Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und Bruttogehälter verlangt.

Viele Betriebsräte haben schon in einzelnen Betrieben Probleme damit, dieses Einsichtsrecht durchzusetzen. Im vorliegenden Fall hatte der Betriebsrat eines Verkehrsbetriebs beantragt, Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten aller Betriebe und der dort beschäftigten Arbeitnehmer/innen nehmen zu können. Der Arbeitgeber lehnte ab, da der Betriebsrat nicht für Beschäftigte anderer Betriebe zuständig sei. Und der Arbeitgeber sei aus Gründen des Datenschutzes nicht befugt, die Daten aus anderen Betrieben gegenüber Dritten offenzulegen. Der Betriebsrat hat daraufhin sein Verlangen gerichtlich verfolgt und Recht erhalten.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat entschieden:<sup>1</sup> Das Einsichtsrecht des Betriebsrats leitet sich aus seinen allgemeinen Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ab. Danach muss der Betriebsrat nicht nur die Einhaltung der Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen überwachen, sondern auch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die Entscheidung ist rechtskräftig. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt

unternehmensbezogen und wirkt nicht nur innerhalb eines Betriebs, so das LAG. Der Betriebsrat muss auch darüber wachen können, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seines Betriebs mit den Beschäftigten anderer Betriebe im Unternehmen gleichbehandelt werden. Auch dies gehört zum Prüfungsrecht des Betriebsrats. Bei Fragen, die alle Betriebe des Unternehmens betreffen, ist nicht nur die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gefragt, der Einsicht nehmen kann. Der Antrag eines Betriebsrats auf Einsicht in die Gehaltslisten müsse auch nicht näher begründet werden, so das LAG. Denn das allgemeine Einsichts- und Überwachungsrecht leite sich nicht von bestimmten Anlässen ab.

Der Arbeitgeber kann nicht den Datenschutz als Ablehnungsgrund anführen. Zum einen ist der Betriebsrat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)<sup>2</sup> Teil »der verantwortlichen Stelle« (also des Arbeitgebers) und nicht Dritter. Zum anderen schränkt das Bundesdatenschutzgesetz (siehe § 32 Abs. 3 BDSG) gesetzliche Rechte der Interessenvertretung nicht ein, auch nicht die Einsichtsrechte nach dem BetrVG.

Die Entscheidung des LAG ist zu begrüßen, denn nur durch die Einsicht in die Bruttolohn- und Bruttogehaltslisten kann der Betriebsrat eine ungleiche Behandlung beim Entgelt aufspüren und durch Regelungen beseitigen. Ergänzend sei darauf hingewiesen: Die Entgeltlisten müssen detailliert alle Gehaltsbestandteile aufzeigen. Die Angabe des Gesamtbruttogehalts oder -lohns erfüllt nicht die Auskunftspflicht des Arbeitgebers, einzelne Entgeltbestandteile und Leistungen müssen ersichtlich sein. ◀

<sup>1</sup> LAG S-H 9.2.2016 – 1 TaBV 43/15

<sup>2</sup> BAG 14.1.2014 – 1 ABR 54/12 (Juris, Rn. 23).