

Effektuiierung oder Verkomplizierung? Neues zur Entgeltmitbestimmung des Betriebsrats

Von Professor Dr. Hermann Reichold und Wiss. Ang. Michael Rein, Tübingen

I. Einleitung

Ohne rechtzeitige und detaillierte Informationen kann der Betriebsrat seine Rechte nicht effektiv ausüben. Die klare Botschaft des § 80 Abs. 2 BetrVG wird aber in der Praxis häufig nicht recht ernst und daher auch nicht wahr genommen. So stellt sich bei der Mitbestimmung im Entgeltbereich nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG häufig die Frage, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch dann zur Auskunft verpflichtet ist, wenn er selber auf Grund eigener großzügiger und individueller Zulagenverteilung ohne ausgefeiltes System oder aber mit dezentralen Vergabestellen gar keine „Listen“ führt, die er dem Betriebsausschuss im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG zum Einblick als „Bruttolohn- und -gehaltslisten“ überlassen könnte¹. In seinem Beschluss vom 10. 10. 2006² hat der Erste Senat des BAG insoweit eine wichtige Klarstellung getroffen, als er zwischen dem allgemeinen Unterrichtsanspruch des Betriebsrats und seinem *spezielleren* Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nicht ein *die allgemeine Norm verdrängendes Konkurrenzverhältnis* erkennen wollte, sondern eine kumulative Anwendung dieser Normen für möglich hielt. Damit wurde im konkreten Fall dem beteiligten Arbeitgeber das „systematische“ Argument zur Minimierung seiner Informationspflichten aus der Hand geschlagen, was rechtsdogmatisch zu begrüßen ist, freilich zu rechtspraktischen Folgefragen führt, die überdacht sein wollen. Jedenfalls ergeben sich erhebliche Auswirkungen auf die Mitbestimmung im Bereich der Vergütung.

Der Entscheidung lag der Fall einer mittelständischen IT-Firma zugrunde, die für einen kleinen Teil ihrer 690 Mitarbeiter eine außertarifliche Sonderzulage mit einem Budget von 0,6 % der Bruttogehaltssumme aller Arbeitnehmer vorsah, jedoch nur im Jahr 2000 dem Betriebsrat eine Aufstellung zukommen ließ, aus der sich die jeweiligen Empfänger der außertariflichen Sonderzahlung im Jahre 1999 ergaben. Für die Jahre 2000 bis 2002 hatte der Betriebsrat eine solche Zusammenstellung nicht mehr erhalten, woraufhin er der Arbeitgeberin aufgeben ließ, schriftlich Auskunft über die Verteilung der außertariflichen Sonderzahlung zu erteilen. Die Arbeitgeberin beantragte Abweisung des Antrags mit dem Argument, dem Betriebsrat komme wegen des Einblicksrechts in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG kein allgemeines Auskunftsrecht mehr zu. Zudem fehle es an einem einschlägigen Mitbestimmungsrecht, weil hier jeweils individuelle und dezentrale Zulagen zum Zwecke der Mitarbeiterbindung durch Abteilungsleiter im Einzelfall getroffen würden. Die Vorinstan-

zen hatten dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben³, das BAG entschied nicht anders.

II. Dogmatische Gründe für das Nebeneinander von Unterrichtsanspruch und Einblicksrecht

Das wesentliche Ergebnis des BAG ist die Bejahung des Anspruchs des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auf *schriftliche* Auskunftserteilung⁴. Doch bevor die tatbestandlichen Voraussetzungen des allgemeinen Unterrichtsanspruchs geprüft werden konnten, war zu ermitteln, ob überhaupt der Anwendungsbereich des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, also eine „*Aufgabe nach diesem Gesetz*“ eröffnet war. Zweifellos handelte es sich bei den streitgegenständlichen außertariflichen Zulagen der Arbeitgeberin um eine *Sondervergütung*, die aus bestimmtem Anlass oder zu bestimmten Terminen *zusätzlich* zum laufenden Arbeitsentgelt erbracht wurde⁵. Es war daher vom BAG zu prüfen, ob das Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten für den gesamten Bereich der Vergütung den allgemeinen Auskunftsanspruch verdrängt haben könnte.

1. Gespaltenes Meinungsbild zum Verhältnis der Rechte aus § 80 Abs. 2 BetrVG

In der Kommentarliteratur war das Verhältnis zwischen dem allgemeinen Unterrichtsanspruch und dem Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten – soweit ersichtlich – vor der Entscheidung des BAG kaum thematisiert worden. Es wurde lediglich problematisiert, inwieweit der allgemeine Unterrichtsanspruch neben weiteren spezialgesetzlich geregelten Auskunftsrechten des Betriebsrates in Betracht komme⁶. Für den Bereich der Vergütung wurde das Verhältnis dieser Normen nicht näher untersucht. Grundsätzlich wird der allgemeine Unterrichtsanspruch als Ausfluss des Gebots vertrauensvoller Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) verstanden. Eine vollständige und sachgerechte Unterrichtung des Betriebsrats ist Voraussetzung

1 Vgl. dazu auch LAG Schleswig-Holstein 18. 4. 2007 – 6 TaBV 41/06.
2 BAG 10. 10. 2006 – 1 ABR 68/05, BAGE 119, 356 = NZA 2007, 99 = RdA 2008, 38; in diesem Heft S. 272.
3 ArbG Aachen 31. 3. 2004 – 2 BV 72/03; LAG Köln 21. 1. 2005 – 11 TaBV 36/04.
4 So auch Buschmann, RdA 2008, 38 (39).
5 BAG 24. 11. 2004 – 10 AZR 221/04, EzA TVG § 4 Bankgewerbe Nr. 4; Schaub/Linck, Arbeitsrechts-Handbuch, 12. Aufl. 2007, § 78 Rn. 1.
6 Für ein Spezialitätsverhältnis: GK-BetrVG/Kraft/Weber, 5. Aufl. 2005, § 80 Rn. 53; ErfK/Kania, 8. Aufl. 2008, § 80 BetrVG, Rn. 17; für kumulative Anwendung: Fitting, BetrVG, 24. Aufl. 2008, § 80 Rn. 48.

einer sachgerechten Aufgabenwahrnehmung⁷. Anspruchsberechtigt ist nach dem Wortlaut des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG der Betriebsrat als Organ. Daneben besteht das Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG. Anspruchsberechtigt ist hier allerdings ein nach § 28 BetrVG gebildeter Betriebsausschuss. In Kleinbetrieben ohne Betriebsausschuss ist das Einblicksrecht vom Betriebsratsvorsitzenden oder einem beauftragten Mitglied des Betriebsrates auszuüben⁸. Die Listen müssen lediglich zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Eine Befugnis, die Listen zu fotokopieren oder abzuschreiben, existiert nicht. Jedoch sollen sich die zur Einsichtnahme berechtigten Personen Notizen fertigen können⁹. Diese eher klein karierte, am Wortlaut klebende Auslegung¹⁰ der „Einblicksrechte des Betriebsrats hatte schon früher die Frage provoziert, ob eine konkrete Ausgestaltung wie diese das „*informationelle Grundrecht des Betriebsrats*“ auf Unterrichtung und Anhörung, das durch die Rahmenrichtlinie 2002/14/EG (insb. Art. 4 Abs. 3) ja auch eine eindrucksvolle europarechtliche Verstärkung erfahren hat¹¹, in Bezug auf Fragen der Vergütung wirklich abschließend regeln könne. Die Behauptung einer verdrängenden Spezialität dieser eher – im Verhältnis zum allgemeinen Unterrichtsanspruch – klarstellenden Norm konnte von daher schon bislang wenig überzeugen.

2. Lösung des BAG

Das BAG stellt nun klar, dass ein Spezialitätsverhältnis zwischen den Ansprüchen des Betriebsrats auf Unterrichtung einerseits und auf Einblick in die Gehaltslisten andererseits nicht besteht. Vielmehr kommen beide Ansprüche nebeneinander in Betracht. Dazu wird argumentiert, dass der allgemeine Unterrichtsanspruch des Betriebsrats ja auch zum Anspruch auf *Übermittlung von Unterlagen* gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 Hs. 1 BetrVG nicht in einem Spezialitätsverhältnis stehe. Zudem sei der Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auf die Abgabe einer *Wissenserklärung* gerichtet. Notwendige Voraussetzung sei daher nicht, dass der Arbeitgeber über die begehrte Information bereits in übermittlungsfähiger Form verfüge. Der Anspruch bestehe auch dann, wenn er auf *objektiv im Betrieb vorhandene Daten* gerichtet sei, auch wenn sie nicht in übermittlungsfähiger Form vorliegen. Der Arbeitgeber muss dann dafür sorgen, dass die objektiv vorhandenen Daten zur „Information“ tauglich gemacht werden¹². Das schuldet er nicht allein seinem Amtsverhältnis zum Betriebsrat, sondern auch seinem wohlverstandenen eigenen Interesse an transparenter und nachvollziehbarer Entgeltgestaltung. Dagegen ist der Anspruch auf *Unterlagenvorlage* nur auf solche „Unterlagen“ gerichtet, über die der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Anspruchstellung *bereits verfügt*¹³. Somit unterscheiden sich die Ansprüche sowohl vom Inhalt als auch von ihren Voraussetzungen her. Daraus schließt das Gericht, dass *erst recht das noch speziellere Einblicksrecht* in die Lohn- und Gehaltslisten den allgemeinen Auskunftsanspruch nicht verdrängen könne.

Wesentlich ist auch das weitere Argument des Ersten Senats, wonach seine Sichtweise nicht der gesetzgeberischen Entscheidung widerspreche, dass dem Betriebsrat die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nicht *als solche* zur Verfügung ge-

stellt werden dürfen. Danach kann nicht verlangt werden, dass die Listen ausgehändigt werden; auch dürfen keine Fotokopien oder Abschriften angefertigt werden (s. o. 1)¹⁴. Diese gesetzgeberische Entscheidung – d. h. die deutlichere Einschränkung der Rechte des Betriebsrats im Entgeltbereich gegenüber der sonstigen *Überlassung* von „Unterlagen“ – werde durch die Anerkennung eines Nebeneinanders der fraglichen Ansprüche nicht etwa unterlaufen. Denn es ergebe sich auch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG keineswegs ein Anspruch auf schriftliche Auskunft über den *gesamten Inhalt* der Bruttolohn- und Gehaltslisten, soweit diese nur tarifliche oder betriebliche Zahlungen widerspiegeln, die nach Höhe und Umfang dem Betriebsrat ohnehin bekannt sind. Dennoch zeigt sich hier die Achillesferse der Argumentation des BAG (unten IV).

III. Materielle Voraussetzungen des allgemeinen Unterrichtsanspruchs

Im zweiten Teil der Entscheidung beschäftigt sich das BAG mit den Voraussetzungen des allgemeinen Unterrichtsanspruchs nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Zu begründen war, warum dem Betriebsrat nach dieser Norm ein Anspruch auf *schriftliche* Auskunftserteilung zukommen solle. Hierzu bemüht der Erste Senat eine zweistufige Prüfung. Zunächst muss „wahrscheinlich“ eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben sein. In einem zweiten Schritt ist zu ermitteln, ob die begehrte Information im Einzelfall zur Aufgabenwahrnehmung *erforderlich* ist¹⁵. Diese ständige Rechtsprechung wird vorliegend erneut bestätigt. Als wahrscheinlich in Betracht kommende Aufgaben des Betriebsrates sah das BAG vorliegend das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sowie die Überwachung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach § 80 Abs. 1 i. V. m. § 75 Abs. 1 BetrVG. Eine außertarifliche Sonderzulage löse das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus, wenn eine kollektive Regelung vorliege. Dazu wird auf die ältere Formel der „*Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen*“ zurück gegrif-

7 Fitting, BetrVG, 24. Aufl. 2008, § 80 Rn. 48; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 47.

8 BAG 23. 2. 1973 – 1 ABR 17/72, BAGE 25, 75 = AP Nr. 2 zu BetrVG 1972 = SAE 1974, 237 mit Anm. Thiele; 18. 9. 1973 – 1 ABR 7/73, BAGE 25, 292 = AP Nr. 3 zu BetrVG 1972 = SAE 1974, 239 mit Anm. Thiele; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 73.

9 Fitting, BetrVG, 24. Aufl. 2008, § 80 Rn. 76; ErfK/Kania, 8. Aufl. 2008, § 80 BetrVG, Rn. 28; a. A. DKK-Buschmann, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 110.

10 Kritisch etwa DKK-Buschmann, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 110 f.

11 Dazu näher Reichold, NZA 2003, 289.

12 BAG 6. 5. 2003 – 1 ABR 13/02, BAGE 106, 111 = NZA 2003, 1348 = SAE 2004, 114 mit Anm. Schöne; GK-BetrVG/Kraft/Weber, 5. Aufl. 2005, § 80 Rn. 70.

13 BAG 7. 8. 1986 – 6 ABR 77/83, BAGE 52, 316 = NZA 1987, 134 = SAE 1987, 230 mit Anm. Ingo Natzel; 6. 5. 2003 – 1 ABR 13/02, BAGE 106 = NZA 2003, 1348 = SAE 2004, 114 mit Anm. Schöne; ErfK/Kania, 8. Aufl. 2008, § 80 BetrVG, Rn. 24; vgl. aber LAG Schleswig-Holstein 18. 4. 2007 – 6 TabV 41/06, wonach der Arbeitgeber zur Erstellung aufgeschlüsselter Bruttolohn- und -gehaltslisten verpflichtet ist, auch wenn er keine entsprechenden Listen führt (Rechtsbeschwerde anhängig unter Az. 1 ABR 54/07).

14 BAG 15. 6. 1976 – 1 ABR 116/74, DB 1976, 1773; 3. 12. 1981 – 6 ABR 8/80, BAGE 37, 195; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 82; ErfK/Kania, 8. Aufl. 2008, § 80 BetrVG, Rn. 28; a. A. DKK-Buschmann, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 110 f.

15 So zuvor schon BAG 21. 10. 2003 – 1 ABR 39/02, BAGE 108, 132 = NZA 2004, 936; 19. 10. 1999 – 1 ABR 75/98, NZA 2000, 837.

fen¹⁶. Die Ausschüttung der Leistung an eine Mehrzahl von Arbeitnehmern aus einem bestimmten Budget begründete für das BAG zu Recht eine erhebliche Wahrscheinlichkeit für ein Bestehen des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dass daneben noch die „kollektive Verteilungsgerechtigkeit“ als wahrscheinlich wahrzunehmende Aufgabe erwähnt wird¹⁷, kann als schlichte Folge des auszuübenden Mitbestimmungsrechts hier wohl subsidiär zurücktreten.

Die Unterrichtung wurde zur Aufgabenwahrnehmung auch für *erforderlich* gehalten, da der Betriebsrat zur verantwortlichen Handhabung seiner Aufgaben Kenntnis über die Entwicklung der Sonderzulagen haben müsse. Die Erforderlichkeit entfalle auch nicht wegen des Einblicksrechts nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG, da der Betriebsrat sich benötigte Informationen grundsätzlich nicht selbst zu beschaffen brauche, auch wenn er dazu in der Lage wäre¹⁸. Darüber hinaus versetze das Einblicksrecht den Betriebsrat nicht in die Lage, die Verteilung der Sonderzulagen verantwortlich zu prüfen. Dies gelte umso mehr, da im Rahmen des Einblicksrechts das Anfertigen von Fotokopien nicht gestattet sei¹⁹. Insoweit müsse der allgemeine Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats *gerade deshalb schriftlich erfüllt werden*. Zwar sei bezüglich der Form der Auskunftserteilung der Arbeitgeber in der Wahl seiner Informationsmittel grundsätzlich frei²⁰. Jedoch gebiete es der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) insbesondere bei umfangreichen, komplexen Informationen, dass die Auskunftserteilung *schriftlich* zu erfolgen habe²¹.

IV. Stellungnahme und Folgefragen

Die Entscheidung des BAG ist aus juristisch-methodischer Sicht nicht nur gut nachvollziehbar, sondern auch in der Sache gerechtfertigt. Das Gericht geht zu Recht von der *kumulativen Anwendung* des allgemeinen Unterrichtungsanspruchs gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG und dem Anspruch auf Unterlagen vorlage nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 BetrVG aus. Erst recht muss dann auch das Einblicksrecht als weitere einschränkende Spezialregelung („in diesem Rahmen“)²² in einer kumulativen und nicht etwa verdrängenden Weise das informationelle Grundrecht des Betriebsrats konkretisieren können²³. Insbesondere darf das Fehlen von die Bruttoentgeltlisten ergänzenden betrieblichen Zulagenlisten nicht sein Mitbestimmungsrecht mangels zweckentsprechender Information aushebeln.

Problematisch erscheint aber die kaum abweisbare Konsequenz, dass der *allgemeine Unterrichtungsanspruch* ein deutliches Mehr an Auskunft für den Bereich der Vergütung erreichen kann als das konkrete Einblicksrecht, das nach Ansicht des historischen Gesetzgebers als deutliches Weniger gegenüber sonstigen Unterlagen-Überlassungsansprüchen eine restriktive Wirkung äußern sollte. Dem Betriebsrat sollte ja gerade kein Anspruch auf weiterreichende Überlassung der Listen zustehen²⁴; doch wird dies jetzt über § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erreicht, insofern die begehrte Auskunft wegen der komplexen, umfangreichen Informationen *ausdrücklich in Schriftform* zu

erfüllen sei. Damit wird zweifelhaft, ob nicht die Absicht des Gesetzgebers, die allgemeinen Informationsrechte des Betriebsrats in Vergütungsfragen zu beschränken, konterkariert wird. Trotz der vom BAG betonten Zweckbeschränkung der Auskunftserteilung nur auf solche Angaben, die der Betriebsrat zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben benötigt, ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass die gesetzgeberische Intention der Beschränkung des Informationsrechts in Vergütungsfragen auf den reinen „Einblick“ durch diese Rechtsprechung unterlaufen wird.

Dies zeigt sich anhand der weiteren *Folgefrage*, wie detailliert der Arbeitgeber den allgemeinen Auskunftsanspruch (in Entgeltfragen wegen ihrer Komplexität *im Zweifel schriftlich!*) erfüllen muss und inwieweit er dadurch dem Betriebsrat faktisch dennoch Auszüge aus den Bruttolohn- und -gehaltslisten überlassen muss, die dieser auf Grund des Einblicksrechts eigentlich nicht verlangen könnte²⁵. Das BAG selbst weist darauf hin, dass ein Auskunftsanspruch jedenfalls keine Leistungen erfassen beruhten, da diese der Betriebsrat selbst einsehen könne. Weitere Ausführungen enthält der Beschluss zu dieser Frage jedoch nicht. Die genauen Implikationen des Verhältnisses zwischen allgemeinem Auskunftsanspruch und Einblicksrecht können daher noch nicht als höchstrichterlich geklärt angesehen werden²⁶. Anhand der gesetzlich nach § 17 Abs. 1 AGG von den Betriebspartnern eingeforderten „*sozialen Verantwortung*“, auch im Betrieb an der Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen wegen Merkmalen des § 1 AGG mitzuwirken²⁷, lässt sich leicht zeigen, dass ähnliche Aufgaben auf den Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 i. V. m. § 75 Abs. 1 BetrVG gerade auch im Vergütungsbereich zukommen werden: Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts oder des Alters werden nur zu überprüfen sein, wenn ausführliche Dateien verfügbar gemacht werden²⁸. Daher kommt auch diesbezüglich der allgemeine Auskunftsanspruch des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Betracht. Dies bedeutet im Ergebnis eine Stärkung der Rolle des Betriebsrates, der sich im Bereich der Vergütung nicht mehr nur auf sein Einblicksrecht verweisen lassen

16 Vgl. auch BAG 29. 3. 1977 – 1 ABR 123/74, BAGE 29, 103 = NJW 1977, 1654 = SAE 1978, 91 mit Anm. Lieb; Richardi/Richardi, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 87 Rn. 748.

17 Vgl. zum Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes GK-BetrVG/Kreutz, 5. Aufl. 2005, § 75 Rn. 41; HWK/Reichold, 3. Aufl. 2008, § 75 BetrVG, Rn. 8.

18 So BAG 21. 10. 2003 – 1 ABR 39/02, BAGE 106, 111 = NZA 2004, 936.

19 BAG 3. 12. 1981 – 6 ABR 8/80, BAGE 37, 195 = AP Nr. 17 zu § 80 BetrVG 1972.

20 GK-BetrVG/Kraft/Weber, 5. Aufl. 2005, § 80 Rn. 67; Fitting, BetrVG, 24. Aufl. 2008, § 80 Rn. 56.

21 Unter B.II.1.b) der Gründe (Tz. 19); vgl. auch Fitting, BetrVG, 24. Aufl. 2008, § 80 Rn. 56.

22 ErfK/Kania, 8. Aufl. 2008, § 80 BetrVG, Rn. 25; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 69b.

23 Vgl. ferner BAG 13. 2. 2007 – 1 ABR 14/06, NZA 2007, 1121 zum Recht des Betriebsrats auf Einblick in die Liste der Künstlergagen im Theater.

24 Im zu besprechenden Urteil unter B.II.1.c.aa) der Gründe (Tz. 21); vgl. auch BAG 16. 8. 1995 – 7 ABR 63/94, BAGE 80, 329 = NZA 1996, 330 = SAE 1996, 337 mit Anm. Boemke; GK-BetrVG/Kraft/Weber, 5. Aufl. 2005, § 80 Rn. 102.

25 Dieses Problem sieht auch Buschmann, RdA 2008, 38 (40).

26 Vgl. auch Sasse, ArbRB 2007, 41, der ebenfalls den Wunsch nach einer Grenzziehung durch die Rechtsprechung äußert.

27 Vgl. nur Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 2. Aufl. 2008, § 17 Rn. 8 f.

28 Vgl. näher Buschmann, RdA 2008, 38 (41).

muss²⁹. Die Auskunftserteilung muss dabei so ausfallen, dass der Betriebsrat seiner Aufgabe effektiv nachkommen kann, also in der Regel *schriftlich*³⁰. Zur Effektuierung des AGG, d. h. zur Verhinderung von Diskriminierungen bei der betrieblichen Zulagenverteilung, müsste für den Betriebsrat eine Aufschlüsselung nach Merkmalen wie Geschlecht oder Alter, ggf. auch Ausländereigenschaft erfolgen, damit geprüft werden kann, ob im Zuge der Ausschüttung der Zulagen es zu – auch nur mittelbaren – verbotenen Benachteiligungen gekommen ist. Grundsätzlich ist also eine nach den Merkmalen des § 1 AGG aufgeschlüsselte Aufbereitung der Informationen erforderlich. Für den Arbeitgeber ist dies freilich nur zumutbar, soweit AGG-relevante Merkmale wie z. B. Alter und Geschlecht überhaupt erfasst worden sind und daher ohne weiteres ermittelt werden können³¹. Darüber hinaus gehende Informationen z. B. zu Behinderungsgraden oder Religion muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat schon deshalb nicht geben, weil es sich für ihn dabei nicht um entgeltrelevante Daten handeln wird³².

Die neuen Aufgaben des Betriebsrats bei Wahrnehmung seiner Befugnisse aus § 17 AGG zeigen, dass der Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG *umfassendere Wirkungen* äußern muss, sobald er spezielleren Rechten des Betriebsrats wie bei der Entgeltmitbestimmung bzw. der Diskriminierungsabwehr zu dienen hat. Insofern muss bei entsprechendem Vortrag des Betriebsrats dem Arbeitgeber klar werden, dass er seine betriebsverfassungsrechtlichen Unterrichtungspflichten nicht mit dem sonst gegebenen pauschalen Einblicksrecht in die Entgeltlisten ausreichend erfüllen kann. So ist *zusammenfassend* zu konstatieren, dass die Entscheidung des BAG trotz ihrer methodischen Berechtigung zu einer gewissen Rechtsunsicherheit führt, da nicht abstrakt bestimmt werden kann, wie detailliert jeweils die Auskunft des Arbeitgebers ausfallen muss, um die Verpflichtung nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu erfüllen. Soweit der Betriebsrat den *konkreten Zweck* seiner Informationsanfrage schlüssig im Hinblick auf eine seiner gesetzlichen Aufgaben im Entgeltbereich darlegt, wird der Arbeitgeber zukünftig mehr als das pauschale Einblicksrecht zulassen müssen. Einsichten in die individuelle, d. h. die im Einzelfall auf Grund z. B. der Verhandlungsstärke einzelner Arbeitnehmer von der tariflichen oder betrieblichen Einbeziehung abweichende Entgeltbestimmung möchte der Erste Senat aber auch weiterhin nicht zulassen. Hier muss es beim schlichten Einblick in die Entgelt-Daten bleiben. Im mitbestimmten *Vergütungsbereich* wird es aber häufiger dazu kommen, dass alle kollektiv ausgeschütteten betrieblichen Zusatzleistungen nicht nur per „Einblick“ dem Betriebsrat mitzuteilen sind, sondern zusätzlich in Gestalt schriftlicher *Auszüge aus den entsprechenden Entgeltdateien*. Dabei bleibt der jeweilige Umfang der Auskunft, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis zu anderen Entgeltgestaltungen im Betrieb, aber immer eine Frage des Einzelfalls und der jeweils bestehenden konkreten Verteilungsproblematik.

29 So auch Fischer, jurisPR-ArbR 9/2007, Anm. 2.

30 ErfK/Kania, 8. Aufl. 2008, § 80 BetrVG, Rn. 19; GK-BetrVG/Kraft/Weber, 5. Aufl. 2005, § 80 Rn. 69.

31 So auch Buschmann, RdA 2008, 38 (41).

32 DKK-Buschmann, BetrVG, 11. Aufl. 2008, § 80 Rn. 74.

V. Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des BAG stellt das Verhältnis zwischen dem allgemeinen Unterrichtsanspruch des Betriebsrats und seinem Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten (Entgeltlisten) nach § 80 Abs. 2 BetrVG klar.

1. Voraussetzung des allgemeinen Unterrichtsanspruchs des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist die *Wahrscheinlichkeit* einer daraus folgenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe und die *Erforderlichkeit* zur Aufgabenwahrnehmung. Bei umfangreichen, komplexen Informationen wie insbesondere den Entgeltlisten kann dieser Anspruch *schriftlich* zu erfüllen sein.

2. Der allgemeine Unterrichtsanspruch und das Einblicksrecht in die Entgeltlisten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG bestehen nebeneinander. Das Einblicksrecht gibt jedoch keinen Anspruch auf Überlassung der Entgeltlisten.

3. Die Entscheidung wird das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber tendenziell verunsichern, weil über den genauen Umfang der Auskunftspflichten in Bezug auf Entgeltlisten keine Klarheit geschaffen wurde. Einerseits können Arbeitgeber zur schriftlichen Auskunft über Informationen, die (auch) aus den Entgeltlisten hervorgehen, verpflichtet sein. Die Informationen müssen so detailliert zur Verfügung gestellt werden, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben effektiv wahrnehmen kann. Andererseits besteht wegen § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG keine Rechtspflicht zur Überlassung der vollständigen Listen. Dem Arbeitgeber verbleibt die schwierige Aufgabe, den jeweils mitbestimmungsrelevanten Umfang der über die (bloßen) Entgeltlisten *hinausgehenden Informationen* zu ermitteln, die er (ggf. sogar schriftlich) dem Betriebsrat zu überlassen hat.

Die Entscheidung im Wortlaut:

Unterrichtsanspruch des Betriebsrats

Der allgemeine Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG wird auch für den Bereich der Vergütung nicht verdrängt durch das in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG geregelte Recht auf Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten.

BetrVG § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 10. 10. 2006 – 1 ABR 68/05
(LAG Köln – 11 TaBV 36/04)